

แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

GUIDELINES FOR PROMOTING EMPATHY OF
ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PRACHINBURI NAKHON NAYOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก

ศุภัญญา อินศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.


.....
(..นางสาวศุภัญญา อินศิริ..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชินบุรี นครนายก
Guidelines for Promoting Empathy of Administrators
under Secondary Educational Service Area Office
Prachinburi Nakhon Nayok

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวศุภัญญา อินศิริ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

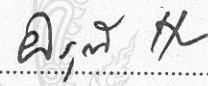
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.

ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..7..เดือน..มิถุนายน... พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศุภัญญา อินศิริ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 334 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) การเป็นผู้ฟังที่ดี ใส่ใจความรู้สึกของครู (2) การพัฒนาทักษะการสังเกต คาดการณ์ การสื่อสารความคิดของครู (3) ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงาน (4) มุ่งเน้นการใช้คำถามที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และ (5) การแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา

คำสำคัญ : การส่งเสริม การร่วมรู้สึ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Guidelines for Promoting Empathy of Administrators under Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok
Name - Surname	Miss Sukanya Insiri
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine the current state and the desired state of promoting empathy of administrators under Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok, and 2) propose guidelines to promote empathy of administrators.

The sample group of this research, selected using stratified random sampling, consisted of 334 administrators and teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok. The research instrument was a dual response questionnaire. The data were analyzed by the statistical analysis of mean, and standard deviation, Priority Needs Index (PNI_{Modified}) and content analysis.

The research results revealed that: 1) the current state of promoting empathy of administrators was at the moderate level, and the desired state of promoting empathy of administrators was at the highest level. Additionally, 2) the guidelines to promoting empathy of administrators included the following items: (1) being a good listener who pays attention to the feelings of teachers, (2) developing observation skills to anticipate the communication of the teacher's thoughts, (3) applying moral principles and operational ethics, (4) focusing on the use of questions appropriate to the situation, and (5) displaying behaviors that make teachers feel relaxed when facing problems.

Keywords: promoting, empathy, administrator

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ ดร.ศุภัญญา บุญศรี และ นายองอาจ พุ่มมี ผู้อำนวยการโรงเรียนนงคราญ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำมาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัย ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้ปรึกษาและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ศุภัญญา อินศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการร่วมรู้สึก (Empathy).....	17
2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น.....	34
2.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีนครนายก.....	36
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	45
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และขอเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 การอภิปรายผล.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
ประวัติผู้เขียน.....	102



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก (Empathy).....	33
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชาเขต.....	44
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	53
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	53
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	54
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านความคิดของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	55
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านความคิดของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	55
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	56
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	57
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก....	58
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านคุณธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก..	58
ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ในแต่ละด้าน.....	59
ตารางที่ 4.12 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านอารมณ์.....	60
ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านความคิด.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านพฤติกรรม.....	62
ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านคุณธรรม.....	63
ตารางที่ 4.16 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การร่วมรู้สึด้านอารมณ์.....	66
ตารางที่ 4.17 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การร่วมรู้สึด้านความคิด.....	69
ตารางที่ 4.18 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การร่วมรู้สึด้านคุณธรรม....	72
ตารางที่ 4.19 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การร่วมรู้สึด้านพฤติกรรม...	76



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย.....	49
ภาพที่ 4.1 สรุปรูปแบบแนวทางส่งเสริมการร่วมรู้สึกร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก.....	77



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การร่วมรู้สึก (empathy) เป็นความสามารถสำคัญของบุคคลในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เป็นความสามารถที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพกับผู้คนรอบตัว และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ต่อกันของมนุษย์ (Gordon, 1985) และ Roger (1961) บิดาแห่งจิตวิทยา ด้านการให้คำปรึกษาให้ความหมายการร่วมรู้สึก ว่าหมายถึง การรับรู้และเข้าใจถึงสภาวะภายในทั้งด้านอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่นราวกับว่าอยู่หรือเป็นบุคคลนั้นเอง เป็นความเข้าใจ การตระหนักถึงอารมณ์และการสื่อสารที่แสดงออกถึงความเข้าใจของผู้อื่น เป็นความสามารถที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพกับผู้คนรอบตัว และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพของมนุษย์ นิตยสารเกี่ยวกับธุรกิจและการเงินในสหรัฐอเมริกากล่าวถึง การร่วมรู้สึก ว่าเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้ผู้นำในปัจจุบัน เนื่องจากจากงานวิจัยของ Qualtrics เรื่อง Mental Health พบว่า คนส่วนมากผ่านประสบการณ์สุขภาพจิตแย่ลง 42% มีความเครียดมากขึ้น 67% กังวลมากขึ้น 57% เหนื่อยล้ามากขึ้น 54% เศร้าเพิ่มขึ้น 53% หงุดหงิดมากขึ้น 50% มีปัญหาในการมีสมาธิ 28% ใช้เวลานานขึ้นในการทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย 20% มีปัญหาในการคิดเพิ่มขึ้น 15% และมีปัญหาในการจัดสรรความรับผิดชอบ 12% ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำขาดทักษะการร่วมรู้สึก (Forbes, 2021) การร่วมรู้สึกจึงเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ยังคงเป็นที่ต้องการ และมีผลทางบวกในการบริหารจัดการงาน (Edlins, 2021) ปัจจุบันเมื่อผู้บริหารได้ดำรงตำแหน่งหรือมีอำนาจสั่งการจะตั้งเป้าหมายและมุ่งทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพิกเฉยต่อเหตุผลคำแนะนำหรือความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในความเป็นจริงทักษะการร่วมรู้สึกและการยอมรับฟังความคิดเห็น มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะการร่วมรู้สึกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทางสังคมที่จำเป็นในองค์กร และจำเป็นในการบริหารงานในภาครัฐเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมการร่วมรู้สึกกว่าในองค์กรสาธารณะและรัฐ เนื่องจากมีความสำคัญในการบริหารงาน (Dolamore, 2021) เมื่อผู้บริหารมีทักษะการร่วมรู้สึกกับคนในองค์กรย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

การมีการร่วมรู้สึกในสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้แล้ว ยังทำให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นผลอันเนื่องมาจากการเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ดังที่ องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กล่าวถึง The Psychosocial Work Environment หรือการสร้างสภาวะในการทำงานไว้ว่า คือ ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องของบุคลากร การมีทัศนคติเชิงบวก ความเชื่อ และวัฒนธรรมในองค์กร เช่น การได้รับความชื่นชมในการทำงาน การได้รับรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนในการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้รับการช่วยเหลือดูแลให้

ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การติดต่อประสานงาน การสื่อสารในองค์กร การเคารพซึ่งกันและกันในองค์กร ได้รับความมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสมกับทักษะหรือความสามารถของแต่ละบุคคลมีอยู่ การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ องค์กรดูแลปกป้องบุคลากรภายในองค์กร การร่วมรู้สึกระหว่างคนในองค์กรหรือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชากับครูซึ่งเป็นผู้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการบริหารทั้งคนและงาน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยทักษะที่เอื้อให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ คือ ทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) และทักษะทางด้านความรู้ (Hard skills) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตามทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) จะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2555) สอดคล้องกับ Tang (2012) ที่กล่าวว่า หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญกับทักษะทั้งสองด้าน คือ ทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) และทักษะทางด้านความรู้ (Hard skills) องค์กรนั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องนำองค์กรและดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้าอกเข้าใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ การเริ่มเป็นผู้นำจากภายใน นั่นคือ ต้องเริ่มจากใจ เปลี่ยนลักษณะและความตั้งใจในการเป็นผู้นำเปลี่ยนจากผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่คำนึงถึงใจผู้อื่น (Blanchard, 2006)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่จัดทำโครงการที่เชื่อมโยงกับการมีทักษะการร่วมรู้สึกร่วมกันจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เล็งเห็นถึงปัญหาและเห็นความสำคัญของการร่วมรู้สึก ต้องการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ปรับแนวคิดในการบริหารและการทำงานในองค์กรให้มีทักษะการร่วมรู้สึกร่วมกันกับคนในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จในขณะเดียวกันองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development) หรือ OECD จึงได้ปรับแนวคิดหลักของความสามารถสำหรับการดำรงชีวิตในปี ค.ศ. 2030 โดยวิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การดำรงชีวิตของมนุษย์ในปี ค.ศ. 2030 อันเป็นสังคมแห่งนวัตกรรมที่มีความยั่งยืนและยืดหยุ่น ที่ประกอบไปด้วยกลไกของความคาดหวัง การกระทำและการสะท้อนกลับ ในการสร้างค่านิยมใหม่ที่มีความรับผิดชอบ และพร้อมเผชิญหน้ากับความตึงเครียดในสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดย 3 องค์ประกอบหลักที่จะนำไปสู่การมีความสามารถสำหรับการดำรงชีวิตในปี ค.ศ. 2030 ประกอบไปด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์ทุกคนต้องมี ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้าน STEM ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ทางด้านประวัติศาสตร์ ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางด้านศิลปะ รวมถึงมีความรู้ในศาสตร์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน การเป็นพลเมืองโลก และความรู้ความชำนาญในลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงาน 2) องค์ประกอบด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะ

ในการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการร่วมรู้สึก ทักษะการควบคุมตนเอง และทักษะความคล่องแคล่วว่องไว 3) องค์ประกอบด้านทัศนคติและค่านิยม ประกอบด้วย มีความต้องการอยากรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักการปรับตัว มีความรับผิดชอบ การเปิดใจกว้าง และมีความคิดแบบเติบโต (Rychen, 2016) การร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กับทักษะและคุณลักษณะสำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น ผู้ที่มีการร่วมรู้สึกกับผู้อื่นสูงจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น (Batson et al, 1997) และผู้ที่มีการร่วมรู้สึกกับผู้อื่นสูงมักเกิดความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น เข้าใจสังคมนวมทั้งมีพฤติกรรมเสริมสร้างสังคมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Findlay; Girardi & Coplan, 2006) การร่วมรู้สึกจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กล่าวได้ว่า การร่วมรู้สึกเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงมี เพื่อเป็นสะพานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั่วไปในสังคมและผู้ร่วมงานในแต่ละองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสถานศึกษาก็นับว่าเป็นองค์กรที่จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนควรมีการร่วมรู้สึกต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การสั่งการ การประสานงานหรือการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปได้อย่างราบรื่น โดยใช้การรู้ซึ่งถึงความรู้เป็นพื้นฐานการบริหารที่มุ่งคนและมุ่งงานไปพร้อมกัน นับเป็นการบริการ การเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์และคุณธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ได้ในเวลาเดียวกัน หากผู้บริหารมีการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกหรือมี Empathy

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการร่วมรู้สึก อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 รวม จำนวน 1,520 คน (ออนไลน์, ข้อมูล ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2564)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน (E)±5% (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 334 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตทวารวดี สหวิทยาเขตศรีบูรพา สหวิทยาเขตนฤปดินทรจินดา สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สหวิทยาเขตบ้านนา-องครักษ์ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละสหวิทยาเขต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่ศึกษาองค์ประกอบของการร่วมรู้สึก 4 ประการ ดังนี้ 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม 4) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การร่วมรู้สึก หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าถึงความรู้สึกของอีกฝ่าย เสมือนกับเป็นบุคคลนั้นรู้สึกถึงสภาพอารมณ์ จิตใจ ความคิด การมีคุณธรรมและการแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือมองสิ่งต่างๆ ตามสถานการณ์ที่กำลังเผชิญด้วยมุมมองหรือประสบการณ์ที่บุคคลนั้นเคยประสบมา โดยการนำตนเองเข้าไปอยู่ในภาวะแห่งตัวตนของอีกฝ่ายหรือราวกับว่าอยู่ในบริบทนั้นๆ ได้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.5.1.1 การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ หมายถึง การเข้าใจตัวตนของคนอื่น รูปแบบการใช้ชีวิตของบุคคลอื่น การร่วมแบ่งปันประสบการณ์ความรู้สึกทั้งด้านดีและไม่ดีกับบุคคลอื่น โดยรับเอาอารมณ์ทั้งด้านดีและไม่ดีของบุคคลเหล่านั้นมาเป็นอารมณ์ของตน รู้สึกเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลอื่นเผชิญ และไม่ตัดสินความรู้สึกต่างๆ โดยใช้อคติ

1.5.1.2 การร่วมรู้สึกด้านความคิด หมายถึง การใช้ข้อมูลรายบุคคลเพื่อจินตนาการภาพชีวิตของบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น มองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันผ่านมุมมองของบุคคลอื่น และสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่บุคคลอื่นจะต้องเผชิญได้

1.5.1.3 การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม หมายถึง การรับฟังปัญหาในทุกเรื่อง ให้คำปรึกษาติดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้ทักษะการสังเกตแสดงพฤติกรรมกลับมาสู่บุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมชาติ แสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลอื่นรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา มีทักษะในการสื่อสาร การสร้าง

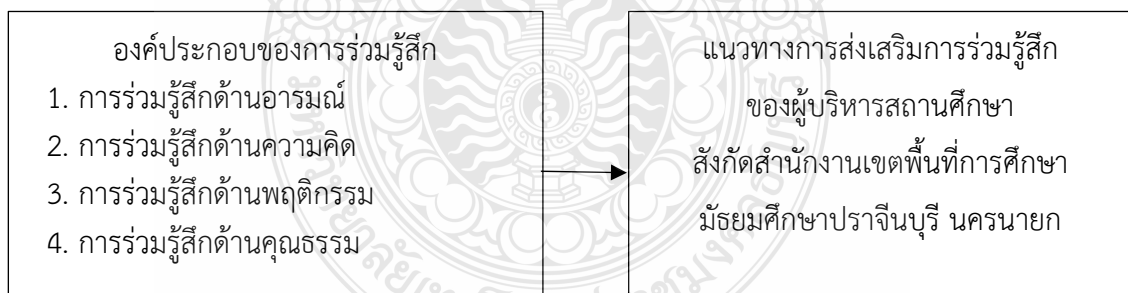
ความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายอย่างเป็นมิตร ช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีเมื่อต้องเผชิญปัญหา

1.5.1.4 การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม หมายถึง การทำความดีอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่น เสียสละ รักเมตตาบุคคลอื่น ตามสถานการณ์และความเหมาะสม โดยใช้คุณธรรมในการบริหาร

1.5.2 แนวทางการพัฒนาการร่วมรู้สึก หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนในการพัฒนากระบวนการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบ Flow chart เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เรียนรู้ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติตน และการสร้างบรรยากาศแวดล้อม รวมถึงการแสดงออก ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจากลักษณะความคิด อารมณ์ พฤติกรรม หรือคุณธรรม ที่เคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารตามแบบอย่างที่เราควรจะเป็นได้อย่างแท้จริง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการร่วมรู้สึก โดยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการร่วมรู้สึกของ Covey (1991); Draft (2001); Goleman (2007); Davis (1983); Renate et al (2011); Rogers (1975); Ekman (2007); Moorhouse (2002); Sergiovanni (1992); Morse, J. M., Anderson G., Bottorff, J. L., Yonge, O., O'Brien, B., Solberg, S.; McIlveen & K. H. (1992) (อ้างถึงใน กัญยานต์ โสภภา, 2559); จินห์จุกา ชัยเสนา ดาลลาส (2558); ภัทราวดี มากมี (2558); วัลภา สิริพันธ์ (2558); ศิริธร เรียบสันเทียะ (2000); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบของการร่วมรู้สึก ได้แก่ 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม 4) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.7.1.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารการศึกษาต่อไป

1.7.1.2 ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีการร่วมรู้สึกต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.7.2.1 นักวิชาการบริหารการศึกษาสามารถนำไปศึกษาผู้บริหาร ครูสุภาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้โดยการนำไปออกนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร และพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษา

1.7.2.2 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิเคราะห์การมีการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้ไปสู่การมีการร่วมรู้สึกในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการร่วมรู้สึก (Empathy)
 - 2.1.1 ความหมายของการร่วมรู้สึก (Empathy)
 - 2.1.2 ความสำคัญของการร่วมรู้สึก (Empathy)
 - 2.1.3 องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก (Empathy)
- 2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2.3 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการร่วมรู้สึก (Empathy)

2.1.1 ความหมายของการร่วมรู้สึก (Empathy)

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัย บทความ ของนักวิชาการ มีผู้กล่าวถึงความหมายของการร่วมรู้สึกไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสภา (2557) ได้บัญญัติศัพท์ Empathy ซึ่งเป็นคำแปลไว้ว่า “การร่วมรู้สึก” Rogers (1959) ระบุว่า การร่วมรู้สึก คือ ความเข้าใจในโลกของบุคคลอื่นเสมือนหนึ่งได้ประสบด้วยตนเอง เพื่อเข้าใจเหตุผลของการนึกคิดและความรู้สึกของบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง แต่ทั้งนี้บุคคลจะต้องตระหนักไว้ถึงความเป็นตนเอง ระลึกได้ว่าเป็นเพียงการเสมือนหนึ่งเท่านั้น

Roger (1961) ซึ่งเป็นบิดาของจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ได้ให้ความหมายของการร่วมรู้สึก ว่าหมายถึง การรับรู้และเข้าใจถึงสภาวะภายในของบุคคลอื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก ราวกับว่าอยู่หรือเป็นบุคคลนั้นเอง เป็นความเข้าใจ การตระหนักถึงอารมณ์ และการสื่อสารที่แสดงออกถึงความเข้าใจของผู้อื่น

Kalisch (1973) ได้ให้ความหมายของการร่วมรู้สึกไว้ว่า เป็นความสามารถในการเข้าไปในโลกของบุคคลอื่น เพื่อที่จะรับรู้ความรู้สึกในปัจจุบันและเข้าใจในความหมายของความรู้สึกของบุคคลนั้น

Davis (1983) ให้ความหมายว่า การร่วมรู้สึก หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ผ่านมุมมองเดียวกับบุคคลอื่น ทำความเข้าใจในสถานการณ์ที่บุคคลอื่นกำลังเผชิญ ตลอดจนเข้าใจในความรู้สึกและวิตกกังวลกับความรู้สึกด้านลบของผู้อื่น

Lennard (1981) ให้นิยาม การร่วมรู้สึกว่าเป็นกระบวนการในการทำความเข้าใจความรู้สึก ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่นได้ แต่ไม่สูญเสียความตระหนักถึงความเป็นตนเอง

Mosby's Medical and Nursing Dictionary (1986) ได้ให้ความหมายของการร่วมรู้สึก โดยเฉพาะต่อการทำจิตบำบัดว่าเป็นความสามารถที่จะมองเห็นและอาจเข้าไปร่วมรับรู้ความรู้สึกในระดับหนึ่งที่จะเข้าใจความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับการบำบัดทางจิต

Encyclopedia and Dictionary of Medicine, Nursing and Applied Health (1989) ให้ความหมายและลักษณะของการร่วมรู้สึกทางการแพทย์และพยาบาลไว้ โดยเปรียบเทียบ Empathy และ Sympathy ว่าเป็น “การตระหนักรู้ทางความคิด อารมณ์ และเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลอื่น แม้สิ่งนั้นจะทำให้รู้สึกตึงเครียดและรบกวนจิตใจ Empathy จะเป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งแต่ Sympathy จะเป็นการเข้าไปมีอารมณ์ร่วมรับรู้ความรู้สึกและประสบการณ์ผู้อื่น”

Eisenberg and Strayer (1990) ได้ให้ความหมายของการร่วมรู้สึกไว้ว่า เป็นการตอบสนองทางอารมณ์อย่างหนึ่งอันมีสาเหตุมาจากคำบอกกล่าวหรือปัจจัยแวดล้อมของบุคคลอื่น โดยการตอบสนองจะต้องสอดคล้องกับคำบอกกล่าวหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น

Hogan (1996) ให้ความหมาย การร่วมรู้สึก หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจสภาพจิตใจของบุคคลอื่นเมื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องเคยมีประสบการณ์เช่นเดียวกัน และเมื่อบุคคลเข้าใจในสภาพจิตใจของผู้อื่นแล้ว บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อผู้อื่นในด้านสภาพจิตใจ

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี (2543) ให้ความหมายของการร่วมรู้สึก (Empathy) ไว้ว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ อันเนื่องมาจากการตระหนักรู้ถึงสภาพอารมณ์หรือสถานการณ์ของบุคคลอื่นที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกับที่บุคคลเคยประสบมา รวมไปถึงการคำนึงถึงบุคคลอื่นและความต้องการที่จะเอื้อเพื่อแบ่งปันกับบุคคลอื่น

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545) ระบุว่า การร่วมรู้สึก (Empathy) คือ การเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นที่กำลังประสบเหตุการณ์ต่างๆ

Spinella (2005) ความสามารถในการร่วมรู้สึก เป็นกระบวนการทางความคิดความเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางด้านอารมณ์ ตลอดจนเป็นกระบวนการทางความคิดพื้นฐานในการตอบสนองอารมณ์ที่มาจากความหยิ่งรู้และความเข้าใจ สภาพทางอารมณ์ของผู้อื่นซึ่งเหมือนกันกับสิ่งที่คนอื่นรู้สึก

ธีรวรรณ ธีระพงษ์ (2549) ระบุว่า การร่วมรู้สึก (Empathy) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลอื่นอย่างบุคคลนั้นรับรู้ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถสะท้อนสิ่งที่รับรู้กลับไปยังบุคคลนั้นได้

Pizzarro (2006) การร่วมรู้สึกเป็นการคิดและการกระทำที่แสดงออกผ่านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นพัฒนาการที่มีความสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

Akyol & Hamamci (2007) ระบุว่า การร่วมรู้สึกเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้สึกของตนเองไปแทนที่ในความรู้สึกของบุคคลอื่น และพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในมุมมองของบุคคลนั้นสามารถเข้าใจในความคิดและความรู้สึกของบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถสื่อสารความเข้าใจไปยังบุคคลนั้นได้

Cavner (2008) การร่วมรู้สึกเป็นความสามารถที่มีความเชื่อมโยงกับรูปแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพโดยเฉพาะในเด็ก สัมพันธภาพถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ช่วยทำให้เด็กรู้สึกปลอดภัย มั่นใจในการทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการและความรู้สึกของตนเอง

Stevenson (2010) ให้ความหมายของการร่วมรู้สึกไว้ว่า การร่วมรู้สึกเป็นความสามารถของบุคคลในการทำความเข้าใจและร่วมรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่น

ฉันทจุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558) กล่าวว่า การร่วมรู้สึก คือ คุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกัน เพราะเป็นความสามารถในการนำความรู้สึกของตนเองไปอยู่ในบริบทนั้นๆ จนเกิดความรู้สึกถึงความเข้าใจอย่างแท้จริง

วัลภา สธิพันธ์ (2558) การร่วมรู้สึก หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการแสดงออกถึงความใส่ใจ ยอมรับ และแสดงความเห็นใจผู้อื่นโดยเปรียบเทียบเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้อื่น ผู้ที่เข้าใจความรู้สึกผู้อื่นเป็นผู้ที่ไวต่อการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นทั้งการแสดงออกทาง สีหน้า น้ำเสียง และสัญลักษณ์ทางอารมณ์ต่างๆ

กัญญาณต์ โสภากา (2559) การร่วมรู้สึก (Empathy) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำความเข้าใจในความคิดและความรู้สึกของบุคคลอื่นต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งผ่านมุมมองของบุคคลนั้นรับรู้ความรู้สึกเช่นเดียวกับบุคคลนั้น รวมถึงสามารถสื่อสารความเข้าใจในความคิดและความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมตอบสนองกลับไปสู่บุคคลดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม คำว่า Empathy มีที่มาจากนักปรัชญาชาวเยอรมัน ชื่อว่า Theodor Lipps เป็นผู้ริเริ่มใช้คำว่า Einfühlung ซึ่งมีความหมายว่า การที่บุคคลร่วมเข้าไปในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง (Feeling into) ต่อมาจึงมีการบัญญัติศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Empathy จากการศึกษาคำแปลภาษาไทยของคำว่า Empathy ในเอกสารและงานวิจัยในประเทศไทย พบว่า มีการใช้คำแปลที่แตกต่างหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น การเข้าถึงใจ (ธีรวรรณ ธีระพงษ์, 2549) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (จิตรภากรณ์ ทองกววด, 2555; เทอดศักดิ์ เดชคง, 2545 และ วิลาสลักษณ์ ชิววลี, 2543) การหยั่งรู้ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น (จรีวรรณ ปัญจมนัส, 2554) เป็นต้น

สรานนท์ อินทนนท์ (2563) กล่าวว่า การร่วมรู้สึก (Empathy) คือ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น เหมือนการไปยืนในจุดที่คนๆ นั้นกำลังเผชิญสถานการณ์บางอย่างอยู่และเข้าใจว่าเขากำลังรู้สึกอย่างไร

สรุปความหมายของการร่วมรู้สึก (Empathy) ได้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าไปร่วมรู้สึกถึงความรู้สึกของอีกฝ่าย เสมือนกับเป็นบุคคลนั้น รู้สึกถึงสภาพจิตใจ อารมณ์ ความคิดหรือมองสิ่งต่างๆ ที่กำลังเผชิญด้วยมุมมองหรือประสบการณ์ที่บุคคลนั้นเคยประสบมา โดยการนำตนเองเข้าไปอยู่ในภาวะแห่งตัวตนของอีกฝ่ายและบริบทนั้นๆ จนเกิดการร่วมรู้สึกกับอีกฝ่ายได้อย่างแท้จริง

2.1.2 ความสำคัญของการร่วมรู้สึก (Empathy)

จากการศึกษางานวิจัย บทความของนักวิชาการ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการร่วมรู้สึกไว้ ดังนี้

Hogan (1975) กล่าวว่า การร่วมรู้สึก คือ การแทนที่ความรู้สึกของบุคคลอื่นมาอยู่ในใจของตนบุคคลที่มีการร่วมรู้สึก จะเป็นผู้ที่เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นและประพฤติตามกฎเกณฑ์ทางสังคมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

Gordon (1985) ความสำคัญของการร่วมรู้สึกเป็นความสามารถสำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นความสามารถที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพกับผู้รอบตัว และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการติดต่อสื่อสารหรือการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพของมนุษย์

ลัดดา เหมาะสุวรรณ และคณะ (2547) กล่าวว่า ผู้ที่มีการร่วมรู้สึกย่อมแสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความต้องการ อารมณ์ และความตระหนักรู้ของผู้อื่น คุณสมบัติเช่นนี้ทำให้สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นคนที่ผู้อื่นต้องการทำงานด้วยการร่วมรู้สึกถือเป็นส่วนหนึ่งของการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness)

Findlay; Girardi and Coplan (2006) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญและควรแสดงต่อเพื่อน เพราะการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีขึ้น และมีส่วนช่วยให้เด็กเข้าใจผู้อื่น เข้าใจสังคมสูงขึ้น การเข้าใจสังคมมีความสัมพันธ์กับการประเมินตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนที่มีความแตกต่างกัน และการแสดงออกต่อเพื่อนแต่ละคนอย่างเหมาะสม

Cavner (2008) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกมีความสำคัญซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น และเข้าใจในการกระทำของผู้อื่น การเสริมสร้างการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นในเด็กนั้นถือเป็นเรื่องยากเพราะเด็กยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง อย่างไรก็ตามควรส่งเสริมการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นเพราะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเด็กกับผู้อื่น หากเด็กมีสัมพันธภาพที่ดีย่อมนำมาซึ่งความรู้สึกปลอดภัย

พรรณพิมล วิปุลากร (2555) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกเป็นความสามารถที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่น เข้าใจได้ว่าตนเองจะรู้สึกอย่างไรเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์เช่นเดียวกับบุคคลนั้น และยอมรับความรู้สึกของบุคคลอื่นที่อาจแตกต่างไปจากที่ตนคิด เป็นความสามารถที่จะเข้าใจโลกในมุมมองของบุคคลอื่น อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความเข้าใจ เด็กที่มีการร่วมรู้สึกมักเป็นเด็กที่ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตที่โรงเรียนและสามารถเข้าใจสถานการณ์ทางสังคม โดยพบว่าเด็กส่วนหนึ่งสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำที่ดีจากความสามารถนี้ เด็กที่ขาดความสามารถนี้อาจพัฒนาเป็นบุคคลที่ไม่เข้าใจกติกาทางสังคม ต่อต้าน สนใจแต่เรื่องของตนเอง ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ การร่วมรู้สึกจึงเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังและพัฒนาเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของการร่วมรู้สึกในชั้นเรียนไว้ว่า การร่วมรู้สึกเป็นพื้นฐานทางสังคมที่ดี โดยใช้การสื่อสารผ่านคำพูดและภาษาท่าทาง เป็นความสามารถในการสื่อสารด้วยความเข้าใจรอบแหว่งการรับรู้ของบุคคล โดยให้ความสนใจฟังและสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งประสบการณ์ที่แตกต่างส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้สึกและการนึกคิดที่แตกต่างในการสนทนา

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การร่วมรู้สึก (Empathy) เป็นทักษะสำคัญสำหรับบุคคลในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งหลากหลายในด้านชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ทักษะคติ ฯลฯ ซึ่งทักษะนี้เป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นแก่เยาวชนไทย เนื่องจากประเทศไทยกำลังเดินทางสู่การเปิดประชาคมอาเซียน การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นในสังคมที่กว้างขวางและมีความแตกต่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น เป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกัน

ฉิมพจุฑา ชัยเสนา ดาลาส (2558) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกเป็นมิติด้านอารมณ์และสังคมที่เป็นพื้นฐานของปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของมนุษย์ เป็นความสามารถในการรับรู้ต่อความรู้สึก การคิด การกระทำ และเข้าใจผู้อื่นด้วยความกลมกลืนและสอดคล้อง พื้นฐานของความเข้าใจเป็นสิ่งที่เอื้อโดยธรรมชาติจากสมองของมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาได้

ภัทราวดี มากมี (2558) การร่วมรู้สึก (Empathy) มีบทบาทเป็นสื่อในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมชั้นเรียน พฤติกรรมการต่อต้านสังคม พฤติกรรมการชอบใจความ แบ่งปันช่วยเหลือสังคม

วัลภา สติรพันธุ์ (2558) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อการตระหนักรู้ทางสังคม ช่วยให้เรียนรู้ที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ผ่านการควบคุมตนเองและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ด้วยความเข้าใจ

Bruneau; Cikara & Saxe (2015) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกนำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์และสุขภาพของบุคคล รวมถึงส่งเสริมพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นเพิ่มขึ้นด้วยความเข้าใจผู้อื่น จึงถูกใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยทางจิตวิทยาเพื่อทำนายและลดความขัดแย้งทางสังคมต่างๆ ทั้งที่เกิดขึ้นจากอคติหรือความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือบุคคล

กัญญาณต์ โสภา (2559) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกเป็นความสามารถที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะหรือทักษะที่ดีในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคม กล่าวคือ การที่บุคคลเป็นผู้มีการร่วมรู้สึกจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีในการมองบุคคลอื่น การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเหมาะสม การเกิดพฤติกรรมเสริมสร้างสังคม เกิดความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น เข้าใจสังคม เกิดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายใน นอกจากนี้การร่วมรู้สึกยังมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับคุณลักษณะที่ไม่ดี โดยผู้ที่มีการร่วมรู้สึกสูงจะมีพฤติกรรมการรังแกผู้อื่นต่ำ รวมทั้งเกิดพฤติกรรมในการปกป้องผู้ที่ถูกรังแกอีกด้วย และการร่วมรู้สึกยังเป็นทักษะสำคัญทักษะหนึ่งที่ถูกระบุถึงในแนวคิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมแห่งความแตกต่างได้อย่างมีความสุข การร่วมรู้สึกจึงเป็นความสามารถที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นแก่ทุกคน

ดารญา ตันตินีรนาท และ ธีรภัทร กุโลภาส (2562) กล่าวว่า แนวทางในการให้ความใส่ใจต่อผู้อื่นและแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในการเติบโตและพัฒนาตนเอง โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมในเชิงบวก เช่น ความเห็นอกเห็นใจการเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ความเป็นธรรม ความยุติธรรม และความเคารพ การดูแลไม่ได้จำกัดอยู่แค่การทำงานแต่อยู่ในการดำรงชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

สรานนท์ อินทนนท์ (2563) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกมีส่วนสำคัญในการดำรงรักษาสังคมให้เอื้ออาทรช่วยเหลือกัน

สรุปความสำคัญของการร่วมรู้สึก (Empathy) ได้ว่า การรู้ซึ่งถึงความรู้สึกเป็นลักษณะพื้นฐานทางสังคมที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันระหว่างมนุษย์ ให้นมนุษย์รู้จักเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ตัดสินการกระทำของผู้อื่นจากมุมมองของตนเพียงฝ่ายเดียว และเป็นพื้นฐานในการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ที่ควรปลูกฝังให้มนุษย์ทุกคนมีไว้เป็นลักษณะติดตัว เพื่อสร้างความสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคม

2.1.3 องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก (Empathy)

จากการศึกษาทางวิจัย บทความของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกพบว่า องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy) 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) 4) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม (moral Empathy)

1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)

Rogers (1975) กล่าวถึง การร่วมรู้สึกในการให้บริการปรึกษาด้านอารมณ์ ประกอบด้วย 1) ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องพยายามเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก เพื่อการสะท้อนความรู้สึกของผู้รับบริการให้ผู้รับบริการทราบ 2) ไม่ตัดสินความรู้สึกต่างๆ โดยใช้อคติ

Barrett-Lennard (1981) (อ้างถึงใน กัญยกานต์ โสภากา, 2559) แบ่งการร่วมรู้สึกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) คือ การที่บุคคลแรกเข้าใจในความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่สอง 2) ด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ การที่บุคคลแรกรับรู้ความรู้สึกของบุคคลที่สอง เป็นช่วงความรู้สึกที่เกิดขึ้นก่อนที่บุคคลแรกจะสามารถสื่อสารถึงความเข้าใจในความรู้สึกกลับไปให้บุคคลที่สองรับรู้ได้ และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ การที่บุคคลแรกสื่อสารถึงความเข้าใจในความรู้สึกที่มีต่อบุคคลที่สอง และบุคคลที่สองสามารถรับรู้ได้

Davis (1983) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดการรู้ซึ่งถึงความรู้สึก (The Interpersonal Reactivity Index) ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมองโลกผ่านมุมมองของบุคคลอื่น (Perspective Taking) 2) การจินตนาการถึงความนึกคิดของบุคคลอื่น (fantasy) 3) ความเป็นห่วงกังวลไปกับบุคคลอื่น (Empathic Concern) และ 4) ความรู้สึกเป็นทุกข์ (Personal Distress) ซึ่งข้อ 3 และ 4 เป็นด้านความรู้สึก (Affective Empathy)

Rogers (1989) กล่าวถึงองค์ประกอบของการร่วมรู้สึก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การร่วมรู้สึกด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) คือ การเข้าใจในเรื่องราว การนึกคิดของผู้รับบริการ 2) การร่วมรู้สึกด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ การเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับบริการ และ 3) การ

ร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ การมีพฤติกรรมตอบสนองต่อเรื่องราวการนึกคิด และความรู้สึกของผู้รับบริการ ตลอดจนมีการสื่อสารถึงความเข้าใจทั้งในด้านความคิดและความรู้สึกที่ผู้ให้บริการมีต่อผู้รับบริการปรึกษาอย่างเหมาะสม

Morse et al (1992) (อ้างถึงใน กัญยกานต์ โสภกา, 2559) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านอารมณ์ของ empathy ในทางการแพทย์ว่าประกอบด้วย 1) ความสามารถในการแบ่งปันประสบการณ์ถึงความรู้สึกภายในกับบุคคลอื่น 2) ความสามารถในการแบ่งปันประสบการณ์ถึงสภาวะจิตใจกับบุคคลอื่น

McAllister (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิด (Cognitive) คือ การเข้าใจความหมายของอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น 2) ด้านความรู้สึก (Affective) คือ การร่วมรู้สึกกับผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรม (behavioral) คือ การกระทำที่ตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึก ของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

Goleman (2007) ระบุว่า การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) ประกอบด้วย 1) การรับเอาอารมณ์ของผู้อื่นมาเป็นของตน 2) การรับเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นของตน

Ekman (2007) ได้แบ่งองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy) หมายถึง ความสามารถในการรู้ได้ว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรคิดอย่างไร โดยแทนตนเองเป็นผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ผู้ที่มีความสามารถในด้านนี้จะสามารถทำงานได้ดี รวมถึงสามารถสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นได้ 2) การร่วมรู้สึกด้านความรู้สึก (emotional empathy) หมายถึง ความสามารถในการร่วมรู้สึกเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของผู้อื่น แสดงความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรู้สึกเหมือนเงาสสะท้อนในกระจก การร่วมรู้สึกเช่นนี้จะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีร่วมกับผู้อื่น และให้การตอบสนองแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสม 3) การร่วมรู้สึกด้านความเห็นใจ (Compassionate Empathy) หมายถึง ความสามารถที่ได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นและการร่วมรู้สึกกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

Renate et al (2011) ได้ศึกษาวิจัยและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความ สามารถในการเข้าใจ ความรู้สึกผู้อื่นทางด้านอารมณ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การแพร่ระบาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการแสดงความก้าวร้าวที่เสียการควบคุมตนเอง ด้านการแสดงความก้าวร้าวที่เป็นประโยชน์ และด้านพฤติกรรมต่อต้านสังคม 2) การตอบสนองสิ่งใกล้ชิด ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความก้าวร้าว ด้านความโกรธ และด้านความกังวล และ 3) การตอบสนองสิ่งรอบข้าง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ วิธีการ ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และ ด้านการกระทำที่ผิดกฎหมาย

Dvash & Shamay - Tsoory (2014) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก (Empathy) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่ได้รับความสนใจในสาขาจิตวิทยาเป็นอย่างมาก แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาวะทางอารมณ์ความคิดของผู้อื่น และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Empathy) คือ ความรู้สึกร่วมร่วกับเข้าไปอยู่ในตัวบุคคลนั้น

Chrysikou & Thompson (2016) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก (Empathy) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่ได้รับความสนใจในสาขาจิตวิทยาเป็นอย่างมาก แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาวะทางอารมณ์ความคิดของผู้อื่น และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Empathy) คือ ความรู้สึกที่ร่วมร่วกับเข้าไปอยู่ในตัวบุคคลนั้น

ฉันทิญา ชัยเสนา ดาลลาส (2558) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ความเข้าใจ : พลังเพื่อพัฒนา วิชาซีพพยาบาล และกล่าวถึงองค์ประกอบด้านอารมณ์ของ empathy ว่าประกอบด้วย 1) การเข้าใจตัวตนบุคคล 2) การเข้าใจการดำรงอยู่ของบุคคล

ภัทราวดี มากมี (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ และทำการศึกษาร่วมกันขององค์ประกอบความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นทางด้านอารมณ์ (Affective Empathy) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การแพร่ระบาดทางอารมณ์ (Emotion Contagion) 2) การตอบสนอง สิ่งใกล้ชิด (Proximal Responsively) และ 3) การตอบสนองสิ่งรอบข้าง (Peripheral Responsively)

ณัฐพัชร์ สิมะรังษสฤษฎ์ (2560) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก (Empathy) ความเข้าใจผู้อื่นสามารถแบ่งเป็นสององค์ประกอบซึ่งได้รับความสนใจอย่างมากในสาขาจิตวิทยา คือ 1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive component) และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective component)

กัญญาณต์ โสภ (2559) กล่าวถึง Empathy ว่าประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจการนึกคิดและความรู้สึกของบุคคลอื่น 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่นเสมือนว่าเป็นความรู้สึกของตนเอง และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการถ่ายทอดความรู้สึกออกมาเป็นพฤติกรรม การสื่อสารความเข้าใจในความรู้สึกกลับไปยังบุคคลดังกล่าวอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์และความรู้สึกของบุคคลนั้น

สรานนท์ อินทนนท์ (2563) กล่าวถึง การแบ่งรูปแบบของการร่วมรู้สึก (Empathy) ของ แดเนียล โกลแมน และ พอล เอ็กแมน ไว้ว่า แบ่งรูปแบบการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ออกเป็น 3 อย่าง ได้แก่ 1) เข้าถึงมุมมองความคิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกความคิดของผู้อื่น เช่น เข้าใจว่าเขากำลังเศร้าและสับสน 2) การเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าถึง และแบ่งปันอารมณ์ความรู้สึกมาไว้ที่ตนเอง เช่น เจ็บปวดไปพร้อมกับคนอื่นๆ นั้น 3) การแสดงออกถึงการเอื้อเฟื้อ (Compassionate Empathy) เป็นทักษะที่สูงกว่าทักษะสองประเภทข้างต้น โดยมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นแล้วปรารถนาให้เขาพ้นจากความยากลำบากนั้นด้วยการกระทำ หรือการเข้าไปช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) ได้ว่าเป็น การเข้าใจตัวตนบุคคล การดำรงอยู่ของบุคคล เป็นความสามารถในการแบ่งปันประสบการณ์ถึงความรู้สึกภายในกับบุคคลอื่น โดยสามารถตอบสนองสิ่งใกล้ชิดหรือสิ่งรอบข้างได้โดยรับเอาอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นของตน เป็นห่วงกังวลไปกับบุคคลอื่น และสามารถจินตนาการถึงความนึกคิดของบุคคลอื่นได้ โดยไม่ตัดสินความรู้สึกต่างๆ โดยใช้อคติ

2.1.3.2 การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy)

Rogers (1975) กล่าวถึง การร่วมรู้สึกในการให้บริการปรึกษาด้านความคิดไว้ดังต่อไปนี้ 1) สามารถรับรู้โลกของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง 2) มีความต้องการที่จะเข้าใจ 3) มีความต้องการที่จะใส่ใจ

Barrett-Lennard (1981) (อ้างถึงใน กัญยกานต์ โสภกา, 2559) แบ่งการร่วมรู้สึกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการรู้จัก (Cognitive Empathy) คือ การที่บุคคลแรกเข้าใจในความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่สอง 2) ด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ การที่บุคคลแรกรับรู้ความรู้สึกของบุคคลที่สอง เป็นช่วงความรู้สึกที่เกิดขึ้นก่อนที่บุคคลแรกจะสามารถสื่อสารถึงความเข้าใจในความรู้สึกกลับไปให้บุคคลที่สองรับรู้ได้ และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ การที่บุคคลแรกสื่อสารถึงความเข้าใจในความรู้สึกที่มีต่อบุคคลที่สอง และบุคคลที่สองสามารถรับรู้ได้

Davis (1983) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก องค์ประกอบ 2 ด้านของการร่วมรู้สึก ได้แก่ 1) ด้านการรู้จัก (Cognitive Empathy) คือ การมองโลกผ่านมุมมองของบุคคลอื่น (Perspective Taking) และการจินตนาการถึงความนึกคิดของบุคคลอื่น (Fantasy) และ 2) ด้านความรู้สึก (Affective Empathy) คือ ความเป็นห่วงกังวลไปกับบุคคลอื่น (Empathic Concern) และความรู้สึกเป็นทุกข์ (Personal Distress)

Rogers (1989) กล่าวถึง องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การร่วมรู้สึกด้านการรู้จัก (Cognitive Empathy) คือ การเข้าใจในเรื่องราว การนึกคิดของผู้รับบริการ 2) การร่วมรู้สึกด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ การเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับบริการ และ 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ การมีพฤติกรรมตอบสนองต่อเรื่องราวการนึกคิดและความรู้สึกของผู้รับบริการ ตลอดจนมีการสื่อสารถึงความเข้าใจทั้งในด้านความคิดและความรู้สึกที่ผู้ให้บริการมีต่อผู้รับบริการปรึกษาอย่างเหมาะสม

Morse et al (1992) (อ้างถึงใน กัญยกานต์ โสภกา, 2559) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านความคิดของ Empathy ว่าประกอบด้วย 1) การแยกแยะความรู้สึกและมุมมองของบุคคลจากสิ่งที่ปรากฏ 2) การเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของบุคคลจากสิ่งที่ปรากฏ

McAllister (2002) กล่าวถึง องค์ประกอบของการร่วมรู้สึกไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิด (Cognitive) คือ การเข้าใจความหมายของอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น 2) ด้านความรู้สึก (Affective) คือ การร่วมรู้สึกกับผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือ การกระทำที่ตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

Ekman (2007) ได้แบ่งองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy) หมายถึง ความสามารถรู้ได้ว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร คิดอย่างไร โดยแทนตนเองเป็นผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ผู้ที่มีความสามารถในด้านนี้จะสามารถทำงานได้ดี รวมถึงสามารถสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นได้ 2) การร่วมรู้สึกด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) หมายถึง ความสามารถร่วมรู้สึก เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของผู้อื่น แสดงความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรู้สึก เหมือนเงาสะท้อนในกระจก การร่วมรู้สึกเช่นนี้จะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีร่วมกับผู้อื่น และให้การตอบสนองแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสม 3) การร่วมรู้สึกด้านความเห็นใจ (Compassionate Empathy) หมายถึง ความสามารถ

ที่ได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นและการร่วมรู้สึกกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

Goleman (2007) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) ประกอบด้วย 1) เข้าใจในความคิดของบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง 2) เข้าใจในความรู้สึกของบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง

Renate et al (2011) ได้ศึกษาวิจัยและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสามารถในการร่วมรู้สึกทางด้านความคิด แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการเข้าใจทัศนะมุมมองของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความหุนหันพลันแล่นทางความคิด ด้านความหุนหันพลันแล่นทางกาย ด้านความหุนหันพลันแล่นที่ขาดการวางแผน และด้านมุมมอง และ 2) สถานการณ์จำลองที่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความผิดปกติทางจิตขั้นต้น ด้านความผิดปกติทางจิตขั้นสอง ด้านความหุนหันพลันแล่นที่ผิดปกติ และด้านการทำงานของความหุนหันพลันแล่น

Goodstein (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบการร่วมรู้สึก ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการระบอบุธิบายการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกผู้อื่น เด็กควรเรียนรู้ และได้สัมผัสรับรู้ความรู้สึกตนเองก่อนเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งช่วยให้เด็กสนทนาเกี่ยวกับอารมณ์ต่างๆ ได้ เช่น โกรธ กลัว มีความสุข อิจฉา เหนงา ภูมิใจ เศร้า ตะลึง กังวล 2) ความสามารถในการมองโลกของผู้อื่น คือ การมองเห็นสิ่งต่างๆ จากมุมมองของแต่ละบุคคล 3) ความสามารถในการร่วมรับประสบการณ์ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลอื่น และตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นผ่านการกระทำ

Dvash & Shamay-Tsoory (2014) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก (Empathy) ว่าเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ได้รับความสนใจในสาขาจิตวิทยาเป็นอย่างมาก แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาวะทางอารมณ์ความคิดของผู้อื่น และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Empathy) คือ ความรู้สึกร่วมราวกับเข้าไปอยู่ในตัวบุคคลนั้น

จันทจุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558) ทำงานวิจัย เรื่อง ความเข้าใจ : พลังเพื่อพัฒนา วิชาซีพพยาบาล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความคิดของ Empathy ว่าประกอบด้วย 1) การใช้ข้อมูลเพื่อช่วยจินตนาการภาพชีวิต 2) การฝึกสะท้อนคิดเพื่อตระหนักรู้ในตนเอง

ภัทราวดี มากมี (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ และทำการศึกษางค์ประกอบความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นทางด้านความคิด (Cognitive Empathy) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการเข้าใจทัศนะมุมมองของผู้อื่น (Perspective Taking) และ 2) ด้านสถานการณ์จำลอง (Online Simulation)

Chrysiou & Thompson (2016) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก (Empathy) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่ได้รับความสนใจในสาขาจิตวิทยาเป็นอย่างมาก แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive Empathy) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาวะทางอารมณ์ความคิดของผู้อื่น และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Empathy) คือ ความรู้สึกร่วมราวกับเข้าไปอยู่ในตัวบุคคลนั้น

กัญยานต์ โสภาก (2559) กล่าวถึง Empathy ว่าประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจการนึกคิดและความรู้สึกของบุคคลอื่น 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่นเสมือนว่าเป็นความรู้สึกของตนเอง และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการถ่ายทอดความรู้สึกออกมาเป็นพฤติกรรม การสื่อสารความเข้าใจในความรู้สึกกลับไปยังบุคคลดังกล่าวอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์และความรู้สึกของบุคคลนั้น

ณัฐพัชร์ สิมะรังษสฤกษ์ (2560) กล่าวถึง การร่วมรู้สึก (Empathy) ความเข้าใจผู้อื่นสามารถแบ่งเป็นสององค์ประกอบ ซึ่งได้รับความสนใจอย่างมากในสาขาจิตวิทยา คือ 1) องค์ประกอบทางปัญญา (Cognitive component) และ 2) องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective component)

สรานนท์ อินทนนท์ (2563) กล่าวถึง การแบ่งรูปแบบของการร่วมรู้สึก (Empathy) ของ แดเนียล โกลแมน และพอล เอ็กแมน ไว้ว่า ได้แบ่งรูปแบบของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ออกเป็น 3 อย่าง ได้แก่ 1) การเข้าถึงมุมมองความคิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและความคิดของผู้อื่น เช่น เข้าใจว่าเขากำลังเศร้าและสับสน 2) การเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าถึงและแบ่งปันอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นมาไว้ที่ตนเอง เช่น การรู้สึกเจ็บปวดไปพร้อมกับคนๆ นั้น 3) การแสดงออกถึงการเอื้อเฟื้อ (Compassionate Empathy) เป็นทักษะที่สูงกว่าทักษะสองประเภทข้างต้น โดยมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นแล้วปรารถนาให้เขาพ้นจากความยากลำบากนั้นด้วย การกระทำหรือการเข้าไปช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy) ได้ว่าคือ ความสามารถในการเข้าใจทัศนคติมุมมองของผู้อื่น การใช้ข้อมูลเพื่อช่วยจินตนาการสถานการณ์จำลองภาพชีวิต ในการการแยกแยะความรู้สึกและมุมมองของบุคคลจากสิ่งที่ปรากฏ โดยการมองโลกผ่านมุมมองของบุคคลอื่น ใส่ใจผู้อื่นเพื่อต้องการที่จะเข้าใจในความรู้สึกของบุคคลอื่น

2.1.3.3 การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy)

Rogers (1975) กล่าวถึง การร่วมรู้สึกในการให้บริการปรึกษาไว้ดังนี้ ในด้านพฤติกรรม 1) สังเกตและรับฟัง 2) ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องสื่อสารความเข้าใจในการนึกคิด 3) รู้สึกกลับไปยังผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมชาติและกระตือรือร้น 4) ไม่กล่าวถึงสิ่งที่ผู้รับบริการไม่ได้กล่าว ไม่ตัดสินใจแทนผู้รับบริการ

Morse et al (1992) (อ้างถึงใน กัญยานต์ โสภาก, 2559) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของ Empathy ว่าประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) การแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจ

Rogers (1989) กล่าวถึง องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การร่วมรู้สึกด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) คือ การเข้าใจในเรื่องราวการนึกคิดของผู้รับบริการ 2) การร่วมรู้สึกด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ การเข้าใจในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับบริการ และ 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ การมีพฤติกรรมตอบสนองต่อเรื่องราวการนึกคิดและความรู้สึก ตลอดจนมีการสื่อสารถึงความเข้าใจทั้งในด้านความคิดและความรู้สึกที่ผู้ให้บริการมีต่อผู้รับบริการปรึกษาอย่างเหมาะสม

ศิริธร เรียบสันเทียะ (2543) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาการเข้าถึงใจตามแนวคิดของ (Rogers, 1975) ที่มีต่อการลดพฤติกรรมก้าวร้าววัยรุ่น ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความสามารถในการเข้าถึงความรู้สึกนักเรียน คือ 1) มีพฤติกรรมช่างสังเกต 2) มีบุคลิกภาพเป็นมิตร 3) มีการช่วยเหลือและติดตามนักเรียน 4) มีความสนใจนักเรียน 5) เอาใจใส่ความรู้สึกนักเรียน

McAllister (2002) กล่าวถึง องค์ประกอบของการร่วมรู้สึกไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิด (Cognitive) คือ การเข้าใจความหมายของอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น 2) ด้านความรู้สึก (Affective) คือ การร่วมรู้สึกกับผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรม (behavioral) คือ การกระทำที่ตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

kman (2007) กล่าวถึงการร่วมรู้สึกว่าเป็นความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจาก 1) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นและ 2) การร่วมรู้สึกกับผู้อื่น

Goleman (2007) ระบุว่า การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ (Compassionate Empathy) ประกอบด้วย 1) ความต้องการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้เข้าใจเช่นเดียวกับบุคคลนั้น 2) ความต้องการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รู้สึกเช่นเดียวกับบุคคลนั้น

Goodstein (2013) ได้แบ่งองค์ประกอบการร่วมรู้สึก ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการระบุอธิบายการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกผู้อื่น เด็กควรเรียนรู้และได้สัมผัสรับรู้ความรู้สึกตนเองก่อนเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งช่วยให้เด็กสนทนาเกี่ยวกับอารมณ์ต่างๆ ได้ เช่น โกรธ กลัว มีความสุข อิจฉา เหนงา ภูมิใจ เศร้า ตะลึง กังวล 2) ความสามารถในการมองโลกของผู้อื่น คือ การมองเห็นสิ่งต่างๆ จากมุมมองของแต่ละบุคคล 3) ความสามารถในการร่วมรับประสบการณ์ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลอื่น และตอบสนองต่ออารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นผ่านการกระทำ

จันทจุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558) ทำงานวิจัย เรื่อง ความเข้าอกเข้าใจ : พลังเพื่อพัฒนา วิชาชีพพยาบาล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของ Empathy ว่าประกอบด้วย 1) ฟังอย่างลึกซึ้ง 2) บรรเทาความอ้าว้าง 3) การประคับประคองและเกิดความสบายใจ 4) แสดงออกถึงความเข้าใจ 5) ทบทวนประสบการณ์

วัลภา สติรพันธุ์ (2558) อธิบายถึง รายละเอียดองค์ประกอบ องค์การร่วมรู้สึก ดังนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Other) คือ การสัมผัสได้ถึงอารมณ์และมุมมองของผู้อื่น รวมไปถึงการแสดงออกความสนใจต่อความคิดผู้อื่น ผู้ที่มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นจะมีทักษะในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (1.1) แสดงความใส่ใจอารมณ์และเป็นผู้ฟังที่ดี (1.2) การสัมผัสและเข้าใจได้ถึงมุมมองของผู้อื่น (1.3) การช่วยเหลือผู้อื่นได้ตามที่ผู้อื่นต้องการและรู้สึก 2) การบริการอย่างใส่ใจ (Service Orientation)

คือ การคาดการณ์ การจัดการและการเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ ผู้ที่มีความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่น ไปสู่เป้าหมายจะมีทักษะในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (2.1) การเข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองตาม ความต้องการด้วยสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ (2.2) การแสวงหาวิธีการเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ (2.3) การ ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ (2.4) การแสวงหาวิธีการเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ (2.5) การยินดีที่ จะให้ความช่วยเหลือ (2.6) การเข้าใจมุมมอง การกระทำของผู้อื่น และการให้คำแนะนำผู้อื่น 3) การ พัฒนาผู้อื่น (Developing Other) คือ การส่งเสริมให้ผู้อื่นได้พัฒนาตนเองตามที่ต้องการและสนับสนุน ความสามารถของผู้อื่น ผู้ที่มีความสามารถพัฒนาผู้อื่นจะมีทักษะในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (3.1) การให้การ ยอมรับหรือการให้รางวัลแก่ผู้อื่นเมื่อประสบความสำเร็จ (3.2) การให้ข้อมูลแก่ผู้อื่นเพื่อส่งเสริมให้ผู้อื่น ได้พัฒนาตนเอง (3.3) การให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การเสริมแรงที่หลากหลาย (Everaging Diversity) คือ การเตรียมโอกาสที่ดี โดยผู้ที่มีความสามารถในการส่งเสริมการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น เพื่อให้เกิดทักษะในเรื่องดังนี้ (4.1) การเคารพในความแตกต่างเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้อื่น (4.2) การเข้าใจ มุมมองที่แตกต่างจะช่วยลดความขัดแย้งในกลุ่ม (4.3) การหาโอกาสในการเปลี่ยนความแตกต่างให้เป็น การส่งเสริมผู้อื่น (4.4) การไม่มีอคติ 5) การตระหนักรู้ทางการเมือง (Political Awareness) คือ การ สร้างความเข้าใจในการเป็นพลเมือง การอยู่ร่วมในสังคมและองค์กรต่างๆ (5.1) การเข้าใจหลักในการ สร้างความสัมพันธ์ (5.2) การสร้างเครือข่ายทางสังคม (5.3) การเข้าใจวิธีเผชิญหน้ากับผู้อื่น (5.4) การ เข้าใจหลักเหตุผลของความเป็นจริง กล่าวถึงการร่วมรู้สึกว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น โดยคิดว่าผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือนั้นๆ การกระทำจากมุมมองและความใจของตนเอง ซึ่งอาจไม่ สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น การแสดงพฤติกรรมร่วมรู้สึกแสดงออกได้ใน 3 ลักษณะพฤติกรรม ได้แก่ 1) การแบ่งปัน 2) การช่วยเหลือ และ 3) การสร้างความพึงพอใจ

กันยกันต์ โสภากา (2559) กล่าวถึง Empathy ว่าประกอบด้วย 1) องค์ประกอบ ด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจการนึกคิดและความรู้สึก ของบุคคลอื่น 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการ รับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่นเสมือนว่าเป็นความรู้สึกของตนเอง และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) คือ ความสามารถของบุคคลในการถ่ายทอดความรู้สึกออกมาเป็นพฤติกรรม การสื่อสารความเข้าใจในความรู้สึกกลับไปยังบุคคลดังกล่าวอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์และความรู้สึก ของบุคคลนั้น

สรานนท์ อินทนนท์ (2563) กล่าวถึง การแบ่งรูปแบบของการร่วมรู้สึก (Empathy) ของ แดเนียล โกลแมน และ พอล เอ็กแมน ไว้ว่า แบ่งรูปแบบของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ออกเป็น 3 อย่าง ได้แก่ 1) เข้าถึงมุมมองความคิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด ผู้อื่น เช่น เข้าใจว่าเขากำลังเศร้าและสับสน 2) การเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าถึง และแบ่งปันอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นมาไว้ที่ตนเอง เช่น การรู้สึกเจ็บปวด ไปพร้อมกัน 3) การแสดงออกถึงการเอื้อเฟื้อ (Compassionate Empathy) เป็นทักษะที่สูงกว่าทักษะ สองประเภทข้างต้น โดยมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น แล้วปรารถนาให้เขาพ้นจากความยากลำบากนั้น ด้วยการกระทำหรือการเข้าไปช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) ได้ว่าเป็น การแสดงออกถึงความเข้าใจ การช่วยเหลือ เพื่อบรรเทาความอับอายให้เกิดความสบายใจ โดยใช้การสังเกต การสื่อสาร และฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้คำปรึกษาแสดงออกถึงความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือประคับประคองผู้อื่นได้ตามที่ผู้อื่นต้องการและรู้สึก รวมถึงการแสวงหาวิธีการเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ เอาใจใส่ความรู้สึกผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพเป็นมิตร และเข้าใจหลักในการสร้างความสัมพันธ์

2.1.3.4 การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม (moral Empathy)

Morse et al (1992) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านคุณธรรมของ Empathy ว่าประกอบด้วย 1) สำนึกของการอยากอุทิศตนช่วยเหลือบุคคลอื่น 2) บันดาลใจให้แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ

Covey (1991) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) การมีสัจจะต้องพูดความจริง (Truth) 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) ประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่นหลอกลวงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง 3) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty) 4) มีความอดกลั้น (Patience) 5) มีความเป็นธรรม (Fair Play) 6) มีความเข้าใจผู้อื่นรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Other) 7) มีความเมตตา (Kindness)

Sergiovanni (1992) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership Begins Moral Leaders) มีอยู่ 2 นัย คือ นัยแรก ผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นัยที่สองคือ สร้างความรู้สึกของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ดีงามในตัวของผู้นำเองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีคุณธรรมได้ และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ความเอื้ออาทร 2) ความห่วงใย และ 3) ความเห็นอกเห็นใจ

Draft (2001) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมว่า การบริหารองค์การผู้บริหารที่ดี ควรจะใช้การบริหารจัดการที่เน้นการให้บริการแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจ ผู้บริหารที่ดีควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ พัฒนาให้มีภาวะผู้นำ และได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 8 ข้อ คือ 1) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การ 2) การยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 3) การกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กร ด้วยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 5) แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว 6) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ 7) สร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นโดยทำตัวให้น่าศรัทธาน่าเชื่อถือ 8) ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองเสมอ

Moorhouse (2002) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ว่าประกอบด้วย 14 ด้าน คือ 1) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 2) เป็นผู้มีความประพฤติตามหลักศาสนา 3) เป็นผู้เชื่อถือได้ตรงไปตรงมา 4) เป็นผู้มีความเป็นธรรม 5) เป็นผู้ที่มีบุคลิกน่าเกรงขาม 6) เป็นผู้ที่ยังพยายาค้นคว้าได้ 7) เป็นผู้ที่ยังแสวงหาวิถีชีวิตที่ดีของเพื่อนร่วมงาน 8) เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด 9) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น

บริการ 10) เป็นผู้ไม่มีอคติ 11) เป็นผู้เฉลียวฉลาด 12) เป็นผู้ที่ไม่เสียสละเพื่อผู้อื่น 13) เป็นผู้รักขานिय และ 14) เป็นผู้ที่รักษาความลับของเพื่อนร่วมงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ว่าได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ ซึ่งใน 3 เกณฑ์นั้น ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การอุทิศตนให้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) มีเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ 3) การครองตนที่ดี ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข 4) ได้รับการยอมรับ ได้รับความศรัทธาด้านคุณธรรม 5) ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ

Ekman (2007) ได้แบ่งองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy) หมายถึง ความสามารถในการรู้ได้ว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไรคิดอย่างไร โดยแทนตนเองเป็นผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ผู้ที่มีความสามารถในด้านนี้จะสามารถทำงานได้ดี รวมถึงสามารถสนับสนุนส่งเสริมผู้อื่นได้ 2) การร่วมรู้สึกด้านความรู้สึก (Emotional Empathy) หมายถึง ความสามารถในการร่วมรู้สึกเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของผู้อื่น แสดงความรู้สึกตามที่ผู้อื่นรู้สึกเหมือนเงาสสะท้อนในกระจก การร่วมรู้สึกเช่นนี้จะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีร่วมกับผู้อื่น และให้การตอบสนองแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสม 3) การร่วมรู้สึกด้านความเห็นใจ (Compassionate Empathy) หมายถึง ความสามารถที่ได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นและการร่วมรู้สึกกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

Goleman (2007) ระบุว่า การร่วมรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจในอารมณ์และการนึกคิดของผู้อื่น ตลอดจนสามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และได้แสดงทัศนะว่า การร่วมรู้สึกควรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมรู้สึกด้านการรู้คิด (Cognitive Empathy) เป็นการเข้าใจในความคิด ความรู้สึกของบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้อง 2) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) เป็นการรับอารมณ์ ความรู้สึกผู้อื่นมาเป็นของตน และ 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Compassionate Empathy) เป็นความต้องการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้เข้าใจและรู้สึกเช่นเดียวกับบุคคลนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมตามทัศนะของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) มีความซื่อสัตย์ 3) มีความรักและเมตตา และยังให้ทัศนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมนั้น ต้องปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต

จันทจุฑา ชัยเสนา ดาลาส (2558) กล่าวว่า การร่วมรู้สึกเป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยหลายองค์ประกอบ 1) ด้านอารมณ์ 2) คุณธรรม 3) ความคิด 4) พฤติกรรม การฝึกทักษะความเข้าใจอกเข้าใจ ทำได้โดยการใช้ข้อมูลเพื่อช่วยจินตนาการภาพชีวิตของผู้ป่วย การเข้าใจตัวตนและการดำรงอยู่ของบุคคล การฟังอย่างลึกซึ้ง และการฝึกสะท้อนคิดเพื่อตระหนักรู้ตนเอง

กัญยานต์ โสภา (2559) ได้อธิบายการร่วมรู้สึกในทางการพยาบาล ว่าเป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยหลายองค์ประกอบ ด้านอารมณ์ คุณธรรม ความคิด และพฤติกรรม 1) คุณลักษณะทางด้านอารมณ์ (Emotive) เป็นความสามารถของการแบ่งปันประสบการณ์ถึงความรู้สึกภายในและสภาวะจิตใจกับบุคคลอื่น 2) คุณธรรม (Moral) เป็นสำนึกของการอยากอุทิศตนช่วยเหลือคนอื่นและบันดาลใจให้แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ 3) ความคิด (Cognitive) ความสามารถทางสติปัญญาที่จะแยกแยะและเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของบุคคลจากสิ่งที่ปรากฏ 4) พฤติกรรม (Behavioral) การสื่อสาร หรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจ

สรานนท์ อินทนนท์ (2563) กล่าวถึง การแบ่งรูปแบบของการร่วมรู้สึก (Empathy) ของ แดเนียล โกลแมน และ พอล เอ็กแมน ไว้ว่า ได้แบ่งรูปแบบการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็น 3 อย่าง ได้แก่ 1) เข้าถึงมุมมองความคิด (Cognitive Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและความคิดของผู้อื่น เช่น เข้าใจว่าเขาเศร้าสับสน 2) การเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าถึง และแบ่งปันอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นมาไว้ที่ตนเอง เช่น รู้สึกเจ็บปวดพร้อมกับคนอื่นๆ นั้น 3) การแสดงออกถึงการเอื้อเฟื้อ (Compassionate Empathy) เป็นทักษะที่สูงกว่าทักษะ สองประเภทข้างต้น โดยมี ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นแล้วปรารถนาให้เขาพ้นจากความยากลำบากนั้นด้วย การกระทำหรือการเข้าไปช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม (moral Empathy) ได้ว่า คือ การสำนึกของการอยากอุทิศตนช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ มีเมตตากรุณาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ เป็นผู้ที่ยังพาอาศัยได้ มีความห่วงใย เอื้ออาทร เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อผู้อื่น

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดการสังเคราะห์องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก (Empathy) ดังรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก (Empathy)

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการร่วมรู้สึก (Empathy)

๔๔

องค์ประกอบ ของ Empathy	จินตภาพ ซัยเสนา ดาตลาส (2558)	ภัทรารัตน์ มากมี (2558)	ณัฐพัชร์ สิมะรังษสฤษฎ์ (2560)	สรานนท์ อินทนนท์ (2563)	Rogers (1975)	Barrett-Lennard (1981) อ้างถึงใน กัญยกานต์	Davis (1983)	Morse et al (1992) อ้างถึงใน กัญยกานต์ โสภ	McAllister (2002)	Ekman (2007)	Goleman (2007)	Renate et al (2011)	วัลภา สิริพันธ์ (2558)	ศิริธร เรียบสันเทียะ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	Covey (1991)	Draft (2001)	Moorhouse (2002)	Sergiovanni (1992)	Rogers (1989)	Goodstein (2013)	Dvash & Shamay-Tsoory (2014)	Chryssikou & Thompson (2016)	กัญยกานต์ โสภ 2559	ความถี่
1. ด้านอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
2. ด้านคุณธรรม	✓			✓				✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓						✓	11
3. ด้านความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
4. ด้านพฤติกรรม	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓			✓	✓	12

จากการศึกษางานวิจัย บทความของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการร่วมรู้สึกข้างต้นมาทำการจัดองค์ประกอบของการร่วมรู้สึก โดยผู้วิจัยเลือกระดับความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy)
- 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy)
- 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy)
- 4) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม (moral Empathy)

2.2 การประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น คือ ผลต่าง หรือ (Gap) ที่มีค่าอยู่ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ต้องการ

พิชิต ขำดี (2561) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าเป็นกลยุทธ์การทำงานขององค์กรในการวางแผนข้อมูล การพัฒนา ฝึกอบรม บุคลากร และประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายในด้านของการศึกษา เป็นการประเมินที่มีประโยชน์ในการวางแผน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามคาด ถือเป็นขั้นตอนสำคัญของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เพื่อกำหนดความแตกต่างกันของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยมีการระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่าควรมีลักษณะอย่างไร และจะมีการประเมินต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยหลังจากประเมินแล้วให้นำผลมาวิเคราะห์ โดยในส่วนของสิ่งที่เกิดขึ้นจริง มีประเด็นใดบ้างที่ควรเปลี่ยนแปลง การประเมินความต้องการจำเป็นจึงทำให้ทราบถึงข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านกระบวนการจัดการศึกษา หรือผลที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงถือว่าการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

สรุปความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ได้ว่าเป็น กระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ ประสงค์ในการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ค่าที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ผลต่างที่อยู่ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ต้องการ ซึ่งถือว่าข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานขององค์กร ทำให้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา เกิดผลตามที่คาดหวัง

2.2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

Stufflebeam and Other (1985) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น ก่อให้เกิดประโยชน์ 4 มุมมอง ดังนี้

- 1) Discrepancy View หรือมุมมองความแตกต่าง คือ ความต้องการจำเป็นระหว่างผลการปฏิบัติที่ต้องการกับผลการปฏิบัติที่สังเกตจากการปฏิบัติจริง

2) Democratic View หรือ มุมมองความเป็นประชาธิปไตย คือ ความต้องการจำเป็น ที่กล่าวถึงความต้องการของคนส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่ใช้อ้างอิงมีความน่าเชื่อถือ

3) Analytic View หรือมุมมองของการวิเคราะห์ คือ ความต้องการจำเป็นขององค์กร ที่ต้องการข้อมูลด้านสารสนเทศ เห็นว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4) Diagnostic View หรือมุมมองของการวินิจฉัย คือ ความต้องการจำเป็นในการ พิจารณาในสิ่งที่ขาดหายหรือมีปัญหา พิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่เป็นปัญหาหรือหากขาดหายไปจะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

2.2.3 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ให้ความหมายของการจัดลำดับความสำคัญของการประเมิน ความต้องการจำเป็นว่า การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการ ที่มีความสำคัญ นับว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการระบุการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การวิเคราะห์ สาเหตุปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขที่จะนำไปสู่การทำให้ประเมินความต้องการจำเป็นนั้นสมบูรณ์ สามารถใช้ประโยชน์จากการนำผลที่ได้รับไปใช้ โดยนำผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านมาเรียงลำดับ ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ซึ่งข้อมูลทั้งหมดนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความ ต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยแท้จริง ที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อน มีวิธีจัดลำดับ การประเมินความต้องการจำเป็นได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้เครื่องมือและเลือกใช้วิธีการของ ผู้ประเมิน และต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังในระยะเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

สำหรับวิธีการที่ดีที่สุดในการจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น ควรจะเป็น วิธีการเชิงระบบ จัดเรียงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นได้ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้ จัดลำดับได้ทั้งการประเมินความต้องการจำเป็น ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การกำหนดความสำคัญ ของการประเมินความต้องการจำเป็น มีวิธีการในการใช้รูปแบบการตอบสนอง ทั้งแบบเดี่ยวและแบบคู่ และปรากฏในรูปแบบที่มีข้อความให้ตอบการสอบถามในรูปแบบมาตรฐานค่า ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นที่มีพื้นฐานการนิยามการประเมินความต้องการจำเป็น ตามโมเดลความแตกต่าง วิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น มีดังต่อไปนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) คือ วิธีกำหนดหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของ สภาพที่ควรจะเป็น (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) หรือเรียกวิธีนี้ว่า Rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) คือ วิธีการเรียงลำดับถึงความสำคัญของการประเมิน ความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นวิธีการที่พัฒนาขึ้นมา โดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและ ค่าสูงสุดได้ ซึ่งตัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งการประเมินความต้องการจำเป็น จากความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) โดยการถ่วงน้ำหนักของ ผลต่างของค่าเฉลี่ยนั้นด้วย ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I)

$$PNI = (I - D) \times I$$

3) วิธี Priority Needs Index (PNI) คือ วิธีการที่เป็นแบบปรับปรุง เป็นสูตรที่มีการปรับปรุงมาจากสูตร PNI แบบดั้งเดิม โดยใช้วิธีหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (I-D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของการประเมินความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งใช้สูตรนี้ในการดำเนินการ

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

กล่าวโดยสรุป คือ การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นได้ทราบถึงข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ มีการเรียงลำดับข้อมูลจากมากไปหาน้อย สามารถนำผลของข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาสาเหตุ วิธีการแก้ไขและหาวิธีการในการพัฒนา มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาระดับองค์กร

2.3 การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

นครนายก

ปัจจุบันองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development) หรือ OECD ได้ปรับแนวคิดหลักของความสามารถสำหรับการดำรงชีวิตในปี ค.ศ. 2030 โดยวิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การดำรงชีวิตของมนุษย์ในปี ค.ศ. 2030 อันเป็นสังคมแห่งนวัตกรรมที่มีความยั่งยืนและยืดหยุ่น ที่ประกอบไปด้วยกลไกของความคาดหวัง การกระทำ และการสะท้อนกลับ ในการสร้างค่านิยมใหม่ที่มีความรับผิดชอบและพร้อมเผชิญหน้ากับความตึงเครียดในสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดย 3 องค์ประกอบหลักที่จะนำไปสู่การมีความสามารถสำหรับการดำรงชีวิตในปี ค.ศ. 2030 ประกอบไปด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์ทุกคนต้องมี ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้าน STEM ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ทางด้านประวัติศาสตร์ ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางด้านศิลปะ รวมถึงมีความรู้ในศาสตร์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน การเป็นพลเมืองโลก และความรู้ความชำนาญในลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงาน 2) องค์ประกอบด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการเรียนรู้ลึก ทักษะการควบคุมตนเอง และทักษะความคล่องแคล่วว่องไว 3) องค์ประกอบด้านทัศนคติและค่านิยม ประกอบด้วยมีความต้องการอยากรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักการปรับตัวมีความรับผิดชอบ การเปิดใจกว้าง และมีความคิดแบบเติบโต (Rychen, 2016) การร่วมรู้ลึกมีความสัมพันธ์กับทักษะและคุณลักษณะสำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น ผู้ที่มีการร่วมรู้ลึกกับผู้อื่นสูงจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น (Batson et al, 1997) และผู้ที่มีการร่วมรู้ลึกกับผู้อื่นสูงมักเกิดความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น เข้าใจสังคม รวมทั้งมีพฤติกรรมเสริมสร้างสังคมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Findlay; Girardi & Cop lan, 2006)

ในเวลาเดียวกันด้านการวางแผนการจัดการศึกษาของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถทัดเทียมและสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะที่สำคัญในการเป็นประชากรโลกให้พร้อมสู่การดำรงชีวิตของมนุษย์ ในปี ค.ศ. 2030 โดยจุดเน้นของนโยบายที่เกี่ยวกับทักษะการร่วมรู้สึก อันเป็นองค์ประกอบด้านทัศนคติ และค่านิยมที่สำคัญในการดำรงชีวิตในอนาคต ที่ปรากฏในประเด็นการการผลิตครูที่มีคุณภาพ และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางดำเนินการดังนี้ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างความร่วมมือกับสถาบันการผลิตครู ให้ผลิตครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนครู ให้ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (Need Assessment) เพื่อวางแผนพัฒนาให้เป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่จัดทำโครงการที่เชื่อมโยงกับการมีทักษะการร่วมรู้สึกจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าเล็งเห็นถึงปัญหาและเห็นความสำคัญของการร่วมรู้สึก ต้องการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดได้ปรับแนวคิดในการบริหารและการทำงานในองค์กรให้มีทักษะการร่วมรู้สึกกับคนในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ โดยมีวิสัยทัศน์ชัดเจนให้สามารถที่จะเป็นองค์กรคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย มีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและสมรรถนะวิชาชีพ รวมถึงพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 รวมจำนวน 1,520 คน ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ได้ศึกษารายละเอียดแผนนโยบายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 โดยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับการมี Empathy หรือการร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ (Emotional Empathy) การร่วมรู้สึกด้านความคิด (Cognitive Empathy) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม (Behavioral Empathy) และการร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม (Moral Empathy) มีดังนี้

2.3.1 โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้ใหม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) สร้างสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารการทำงานอย่างมีคุณภาพระหว่างผู้นำและบุคลากร 3) สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะได้รับคือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนลูกจ้าง เกิดความรู้ใหม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถสื่อสารการทำงานอย่างมีคุณภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.3.2 โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สมาชิกครอบครัวบ้านเลขที่ 7 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ 3) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้พบปะแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคร่วมกันหาข้อสรุป ยอมรับฟังความคิดเห็นแนวคิดและมีความเป็นประชาธิปไตย ในองค์กร ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้บริหารการศึกษา ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความรู้ความเข้าใจแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.3 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) เพื่อสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผลที่คาดว่าจะได้รับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาของตนเองได้

2.3.4 โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แสดงความคิดเห็นยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติราชการ 2) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดมีการปฏิบัติราชการที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 3) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานโดยตรงจากผู้บริหารสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทางเดียวกัน ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเกิดความเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความสามารถที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

2.3.5 โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการและบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (OD) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดทำให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร มีพลังในการปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน 2) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการและบุคลากรในสังกัด 3) เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุง

ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตนเอง ผลที่คาดว่าจะได้รับ ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้รับความรู้ทักษะในการบริหารงานของตนเอง ส่งผลให้คุณภาพขององค์กรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด

ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า โดยทั่วไปผู้บริหารเมื่อได้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาย่อมมีหน้าที่วางนโยบาย ตลอดจนมีอำนาจในการสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะตั้งเป้าหมายและมุ่งให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ขาดทักษะการร่วมรู้สึก เพิกเฉยต่ออุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา มอบหมายจำนวนมากให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานนอกเวลางาน ไม่รับฟังเหตุผลคำแนะนำหรือความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่การตัดสินใจในมุมมองของตนเองเพียงด้านเดียว ลักษณะการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่กระทำต่อบุคลากรในสถานศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ร่วมงานขาดความสุข ความรัก ความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ระหว่งกันในองค์กรในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จะเห็นว่าการร่วมรู้สึกเป็นทักษะสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่จัดทำโครงการเชื่อมโยงกับการมีทักษะการร่วมรู้สึกจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เล็งเห็นถึงปัญหาและเห็นความสำคัญของการร่วมรู้สึกที่ต้องการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีทักษะการร่วมรู้สึกกับคนในองค์กร และสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดหลักของความสามารถสำหรับการดำรงชีวิตในปี ค.ศ. 2030 ขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development) หรือ OECD และนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กัญยานต์ โสภา (2554) พบว่า การพัฒนาการมีทักษะการร่วมรู้สึกในการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการใช้โปรแกรมพัฒนาการร่วมรู้สึกที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการร่วมรู้สึกของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ได้จริง และเกิดความคงทนในการเรียนรู้ และพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการร่วมรู้สึกสูงขึ้นภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมพัฒนาการร่วมรู้สึก แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาการร่วมรู้สึกมีประสิทธิภาพในการใช้พัฒนาการร่วมรู้สึกในนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ได้ ซึ่งได้พัฒนาขึ้นโดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งกิจกรรมคู่และกิจกรรมกลุ่ม โดยมี

การสลับสับเปลี่ยนคู่มือหรือกลุ่มไปเรื่อยๆ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สร้างสัมพันธภาพร่วมกัน และเรียนรู้ทักษะต่างๆ อันส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการร่วมรู้สึกระหว่างกัน

ณัฐพัชร์ สิมะรังษุณี (2560) พบว่า เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและสถานะในสังคมว่ามีผลต่อการมีการร่วมรู้สึกหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบสองทาง (Two-way MANOVA) พบว่า อำนาจและสถานะไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความสามารถในการร่วมรู้สึก แต่สถานะมีอิทธิพลทางบวกต่อการแพร่ทางอารมณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะสูงได้รับการแพร่ทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะต่ำ

ภัทรวดี มากมี (2558) พบว่า องค์ประกอบความสามารถในการร่วมรู้สึกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบความสามารถในการร่วมรู้สึกทางด้านความคิด ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ (1.1) ด้านความสามารถในการเข้าใจทัศนคติมุมมองของผู้อื่น (1.2) ด้านสถานการณ์จำลอง 2) องค์ประกอบความสามารถในการร่วมรู้สึกทางด้านอารมณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (2.1) ด้านการแพร่ระบอบทางอารมณ์ (2.2) ด้านการตอบสนองที่ใกล้ชิด (2.3) ด้านการตอบสนองสิ่งรอบข้าง และเมื่อพิจารณาระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ไม่มีความแปรเปลี่ยนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถในการร่วมรู้สึกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายระหว่างกลุ่มเพศชายกับเพศหญิง

กนกกร ศิริสุข (2557) พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ การมีการร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร มีการร่วมรู้สึก (Empathy) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในหลัก 10 ปัจจัย ที่แสดงให้เห็นลักษณะของผู้นำใฝ่บริการ ประกอบด้วย 1) การฟัง (Listening) 2) การร่วมรู้สึก (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การพิทักษ์รักษา (Stewardship) 9) การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People) 10) การสร้างชุมชน (Building Community) ปัจจัยข้างต้นนี้นับเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารองค์การ โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในด้านของจิตใจที่หวังดีต่อผู้อื่น เอื้อเฟื้อและมองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์

เจนวิทย์ จงใจ (2558) พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะมีความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เกี่ยวกับปฏิกิริยาทางอารมณ์ของคนในสถานศึกษาที่สามารถรับรู้ความรู้สึกทางอารมณ์ได้ แต่เลือกที่จะไม่แสดงออก

ดารญา ตันตินีรนาท (2561) พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 5 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การทำความรู้จักจัดตนเองโดยการรับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาดูแลตนเองเพื่อป้องกันการเจ็บป่วย มีการปรับทัศนคติของตนเอง จัดการปัญหาโดยการปรับอารมณ์ 2) การสร้างวินัยตนเอง โดยออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ สร้างสมดุลระหว่างทำงานและชีวิตประจำวัน วางแผนจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ 3) การศึกษาโดยการ

เรียนรู้เพื่อสะสมองค์ความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน 4) การแสวงหาประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ ผู้บริหารในระดับสูงกว่า เพื่อนร่วมงาน และจากงานที่รับผิดชอบ 5) การให้คำปรึกษาด้วยการทำงานเป็นทีม มีการประชุมปรึกษาเพื่อการทำงานและแก้ไขปัญหา ซึ่งนับว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญ มีการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในทุกองค์กร

ดารญา ตันตินีรนาท และ อธิภัทร กุโลภาส (2562) พบว่า ผู้บริหารของโรงเรียนที่ศึกษามีภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ตนเอง (Caring for self) ผู้บริหารมีการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและบุคลิกภาพโดยใช้หลักศาสนาในการครองตนและการ ทำงานตามหลักข้อเชื่ออย่างเหมาะสม พัฒนาบุคลิกภาพโดยมีบุคคลต้นแบบ การบริหารเวลาในชีวิตประจำวันอย่าง เหมาะสม การจัดการความเครียด 2. ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน (Caring for staff) การให้ขวัญกำลังใจและชมเชยในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สอบถามความต้องการการพัฒนา ความก้าวหน้าและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการสอนในระหว่างปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่และ ครอบครัว การ จัดกิจกรรมส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 3. ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ผู้รับบริการ (Caring for client)

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560) พบว่า องค์ประกอบหลักการเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1. แบบอย่างด้านคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว ความฉลาดทางอารมณ์ และการอุทิศตน 2. แบบอย่างด้านความยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ ความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล และความถูกต้อง 3. แบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยความจริง การรักษาสัญญา และการเคารพผู้อื่น 4. แบบอย่างด้านความเมตตา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ ความปรารถนาดี ความห่วงใยผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ ความเห็นอกเห็นใจ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Dolamore (2021) ตรวจสอบการร่วมรู้สึกในองค์กรสาธารณะ การสร้างการบริหารภาครัฐให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมรู้สึกของการบริหาร โดยทั่วไปพบว่า มีวิธีการหลากหลายวิธีที่จะสามารถวัดการร่วมรู้สึกของบุคคลได้เพราะกลุ่มคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยในอนาคตควรพิจารณาวิธีสร้างแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของการร่วมรู้สึก ซึ่งรวมถึงการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในระดับที่นอกเหนือจากระดับบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นว่าการร่วมรู้สึกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทางสังคมที่จำเป็นในองค์กร และจำเป็นในการบริหารงานในภาครัฐด้วยเช่นกัน ผลจากการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นด้วยว่ายังมีโอกาสที่จะส่งเสริมการร่วมรู้สึกในองค์กรสาธารณะและรัฐ เนื่องจากมีความสำคัญในการบริหารงาน และสมควรให้มีการวิจัยต่อไปอีกในอนาคต เพื่อจะชี้ให้เห็นความสำคัญของการร่วมรู้สึกในระดับองค์กร

Edlins (2021) พัฒนาต้นแบบการร่วมรู้สึกในการบริหารจัดการงานภาครัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมรู้สึกของการบริหาร พบว่า การร่วมรู้สึกเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ยังคงเป็นที่ต้องการ และมีผลทางบวกในการบริหารจัดการงาน เนื่องจากการร่วมรู้สึกระหว่างบุคคลนั้นมีประโยชน์ต่อการสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างรัฐบาลกับประชาชน โดยเริ่มต้นขึ้นตอนการ

พัฒนาต้นแบบจากการรับรู้บริบทสำหรับโอกาสที่ร่วมรู้สึก ระบุตัวชี้ทางอารมณ์ของผู้อื่น เชื่อมโยงอารมณ์ที่แสดงออก และสื่อสารความเชื่อมโยง ซึ่งในอนาคตเราต้องให้ความสำคัญกับการร่วมรู้สึกให้กลายเป็นค่านิยมที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นที่ประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องมากกว่าผลลัพธ์เพียงประการเดียว

Ringwald & Wright (2021) ศึกษาบทบาทร่วมของการร่วมรู้สึกในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีการร่วมรู้สึกของมนุษย์ พบว่า การร่วมรู้สึกอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมและความผาสุกทางอารมณ์ เมื่อแรงจูงใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นที่พอใจในการปฏิสัมพันธ์ บุคคลนั้นจะได้รับผลกระทบเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าการร่วมรู้สึกไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องในการโต้ตอบที่เกิดจากความปรารถนาที่จะผูกพันต่อกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการโต้ตอบซึ่งรับรู้เพื่อสนองแรงจูงใจนั้นด้วย นอกจากนี้เรายังพบว่า บุคคลที่มีความอบอุ่นมีแนวโน้มที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะผู้อื่นมองว่าเป็นคนที่อบอุ่น ซึ่งอาจบ่งบอกถึงกระบวนการคัดเลือกสถานการณ์ที่มีบทบาทในการร่วมรู้สึกที่เกี่ยวข้อง คือ ความเป็นปัจเจกบุคคลที่อาจแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การร่วมรู้สึกเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงมีเพื่อเป็นสะพานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั่วไปในสังคมและผู้ร่วมงานในแต่ละองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสถานศึกษาก็นับว่าเป็นองค์กรที่จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนควรมีการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การสั่งการ การประสานงาน หรือการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปได้อย่างราบรื่น โดยใช้การร่วมรู้สึกเป็นพื้นฐานการบริหารที่มุ่งคนและมุ่งงานไปพร้อมกัน นับเป็นการบริการ การเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์และคุณธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ได้ในเวลาเดียวกันหากผู้บริหารมีการร่วมรู้สึกหรือมี Empathy ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในประเด็นของการร่วมรู้สึกหรือ Empathy ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม 4) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 รวมจำนวน 1,520 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ข

ระยะที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน (E) \pm 5% (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 334 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตทวารวดี สหวิทยาเขตศรีบูรพา สหวิทยาเขตนฤปดินทรจินดา สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล สหวิทยาเขตบ้านนา-องครักษ์ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละสหวิทยาเขต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
สาขาวิชาเขตทหารวดี	398	88
สาขาวิชาเขตศรีบูรพา	305	67
สาขาวิชาเขตนฤปดินทรจินดา	238	52
สาขาวิชาเขตขุนด่านปราการชล	304	67
สาขาวิชาเขตบ้านนา-องครักษ์	275	60
รวม	1,520	334

ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง คือ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2) มีประสบการณ์การบริหารและได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารองค์การระดับชาติ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 9 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็น 2 ฉบับ (Questionnaires) ดังนี้

ฉบับที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามชนิดสนองคู่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด 3) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม 4) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

อยู่ในระดับมากที่สุด	5	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึ
อยู่ในระดับมาก	4	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึ
อยู่ในระดับปานกลาง	3	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึ
อยู่ในระดับน้อย	2	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด	1	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึ

ฉบับที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อมูลกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.4.3 นำแบบสอบถามแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยพิจารณาแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ = 0.922

3.4.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปทำการใช้เก็บข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมา

3.4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่จัดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ “มาก”

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ “น้อย”

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ใช้สูตร Modified PriorityNeeds Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่ควรจะเป็นของสถานศึกษา
ที่ต้องการพัฒนา

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่จริงของสถานศึกษา
ที่มีในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การวิเคราะห์สรุปเนื้อหา (Content Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.7.1 สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไป ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การจัดลำดับความถี่ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

3.8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการร่วมรู้สึกเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Duel-Response Format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

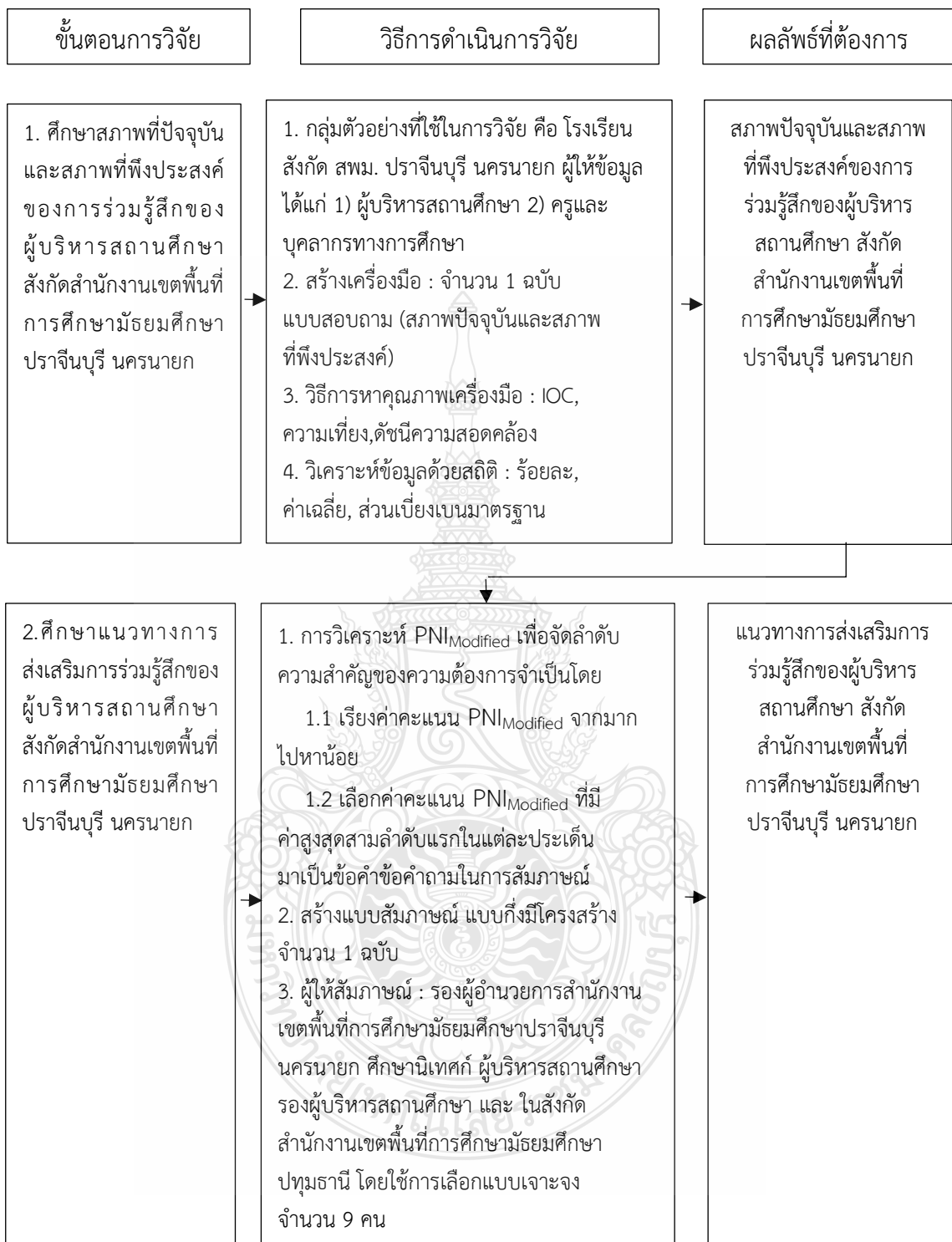
ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า (PNI_{Modified}) สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) ศึกษาสภาพที่ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยผู้วิจัยนำมาออกแบบการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้ลึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้ลึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งระดับการศึกษา สหวิทยาเขต

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้ลึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้ลึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Index (PNI_{Modified})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้ลึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริง
PNI _{Modified}	หมายถึง	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้วิจัยขอเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งระดับการศึกษา สหวิทยาเขต

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 21 ชุด และครู จำนวน 319 ชุด รวม 340 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	138	40.39
หญิง	202	59.41
รวม	340	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	167	49.10
30 – 40 ปี	83	24.40
41 – 50 ปี	67	19.70
51 ปี ขึ้นไป	23	6.80
รวม	340	100.00
3. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	0.60
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	5.60
ครูผู้สอน	319	93.80
รวม	340	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	307	90.30
ปริญญาโท	31	9.10
ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	340	100.00
5. สหวิทยาเขต		
สหวิทยาเขตทวารวดี	85	25.00
สหวิทยาเขตศรีบูรพา	70	20.60
สหวิทยาเขตธนฤปดินทรจินดา	55	16.20
สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล	60	17.60
สหวิทยาเขตบ้านนา-องครักษ์	70	20.60
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 59.41 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ตำแหน่ง ครู จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี 307 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 สหวิทยาเขตทวารวดี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรัฐกิจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยจำแนกเป็นรายด้านและภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์	4.69	0.48	มากที่สุด	3.26	0.86	ปานกลาง
2. การร่วมรู้สึกด้านความคิด	4.73	0.46	มากที่สุด	3.32	0.89	ปานกลาง
3. การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม	4.73	0.51	มากที่สุด	3.76	0.86	มาก
4. การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม	4.72	0.51	มากที่สุด	3.42	0.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.72	0.49	มากที่สุด	3.44	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึกในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, SD=0.86) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, SD=0.90) การร่วมรู้สึกด้านความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, SD=0.89) และการร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, SD=0.86) ตามลำดับ

และสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.72$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกด้านความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.51) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.51) และการร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านอารมณ์	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน	3.32	0.79	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของครู	3.43	0.78	ปานกลาง	1
3. ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึก ของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง	3.15	0.94	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ	3.03	0.81	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารไม่ตัดสินความรู้สึกกับครูโดยใช้อคติ	3.35	0.97	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	0.86	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านอารมณ์ เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.03-3.43 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของครู ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ ($\bar{X}=3.03$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านอารมณ์	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน	4.71	0.47	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของครู	4.73	0.46	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง	4.64	0.50	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ	4.65	0.52	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารไม่ตัดสินความรู้สึกกับครูโดยใช้อคติ	4.74	0.46	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.69	0.48	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านอารมณ์ เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.64-4.74 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารไม่ตัดสินความรู้สึกกับครูโดยใช้อคติ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านความคิด	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของครูจาก สิ่งที่ปรากฏ	3.63	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน	3.08	0.95	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู	3.29	0.95	ปานกลาง	2
4. ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลอง ที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้	3.29	0.93	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.89	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความคิด เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08-3.63 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของครูจากสิ่งที่ปรากฏ ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน ($\bar{X}=3.08$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านความคิดของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านความคิด	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของครูจาก สิ่งที่ปรากฏ	4.73	0.46	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน	4.76	0.44	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู	4.72	0.47	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลอง ที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้	4.73	0.46	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.74	0.46	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความคิด เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.72-4.76 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านพฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารรับฟังครูในทุกเรื่อง	3.79	0.84	มาก	6
2. ผู้บริหารแนะนำหรือให้คำปรึกษากับครูได้ทุกเรื่อง	3.79	0.77	มาก	6
3. ผู้บริหารประทับใจหรือประทับใจครูบรรเทาความไม่สบายใจ	3.77	0.90	มาก	7
4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา	3.25	0.95	ปานกลาง	10
5. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร	3.51	0.95	มาก	8
6. ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู	3.46	1.00	ปานกลาง	9
7. ผู้บริหารชวนพูดคุยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู	3.96	0.81	มาก	1
8. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับครู	3.93	0.81	มาก	2
9. ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับครู	3.96	0.83	มาก	1
10. ผู้บริหารรับรู้ความต้องการของครู	3.88	0.81	มาก	5
11. ผู้บริหารยินดีช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา	3.89	0.84	มาก	4
12. ผู้บริหารหาแนวทางช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา	3.91	0.81	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.86	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านพฤติกรรม เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25-3.96 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารชวนพูดคุยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.81) และผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับครู ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา ($\bar{X}=3.25$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านความคิด	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารรับฟังครูในทุกเรื่อง	4.72	0.51	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารแนะนำหรือให้คำปรึกษากับครูได้ทุกเรื่อง	4.77	0.48	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารประคับประคองครูบรรเทาความไม่สบายใจ	4.75	0.49	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย เมื่อเผชิญปัญหา	4.73	0.50	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจ ในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร	4.72	0.50	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู	4.74	0.49	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารชวนพูดคุยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู	4.74	0.50	มากที่สุด	3
8. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับครู	4.75	0.49	มากที่สุด	2
9. ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับครู	4.73	0.50	มากที่สุด	4
10. ผู้บริหารรับรู้ความต้องการของครู	4.74	0.50	มากที่สุด	3
11. ผู้บริหารยินดีช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา	4.66	0.59	มากที่สุด	6
12. ผู้บริหารหาแนวทางช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา	4.72	0.51	มากที่สุด	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.73	0.51	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านพฤติกรรม เฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 4.66-4.77 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ
โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารแนะนำหรือให้
คำปรึกษากับครูได้ทุกเรื่อง (\bar{X} =4.77, S.D.=0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารยินดี
ช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา (\bar{X} =4.66, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึก ด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านคุณธรรม	สภาพปัจจุบัน			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น	3.27	0.89	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะ ครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน	3.39	0.98	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรมบนพื้นฐาน ความจริงโดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม	3.19	0.92	ปานกลาง	
4. ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน	3.84	0.80	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.90	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านคุณธรรม เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.19-3.84 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.90) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม ($\bar{X}=3.19$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึก ด้านคุณธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก ด้านคุณธรรม	สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น	4.73	0.50	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะ ครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน	4.71	0.51	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรมบนพื้นฐาน ความจริงโดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม	4.72	0.51	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน	4.71	0.52	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.72	0.51	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านคุณธรรมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.71-4.73 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.51) และผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.52)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยใช้การเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Need Index : PNI_{Modified} ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง ดังตาราง 4.11-4.15

ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ในแต่ละด้าน

การส่งเสริมการร่วมรู้สึก	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึงประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ด้านอารมณ์	3.26	4.69	0.44	1
2. ด้านความคิด	3.32	4.74	0.43	2
3. ด้านพฤติกรรม	3.76	4.73	0.26	4
4. ด้านคุณธรรม	3.42	4.72	0.39	3

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index : PNI_{Modified} โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านอารมณ์ พบว่า ข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ 2) ด้านความคิด พบว่า ข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน 3) ด้านคุณธรรม พบว่า ข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม 4) ด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา

ตารางที่ 4.12 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ด้านอารมณ์

การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน	3.32	4.71	0.42	3
2. ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของครู	3.43	4.73	0.38	5
3. ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดา ความรู้สึกของครูจาก สีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง	3.15	4.64	0.47	2
4. ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ	3.03	4.65	0.53	1
5. ผู้บริหารไม่ตัดสินความรู้สึกกับครูโดยใช้อคติ	3.35	4.74	0.41	4

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.38-0.53 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ (0.53) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจาก สีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง (0.47) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน (0.42) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารไม่ตัดสินความรู้สึกกับครูโดยใช้อคติ (0.41) ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของครู (0.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
ด้านความคิด

การร่วมรู้สึกด้านความคิด	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของครู จากสิ่งที่ปรากฏ	3.63	4.73	0.30	4
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครู แต่ละคน	3.08	4.76	0.55	1
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู	3.29	4.72	0.43	3
4. ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์ จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้	3.29	4.73	0.44	2

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการ
ร่วมรู้สึก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
ด้านความคิด กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.30-0.55 ข้อที่มี
ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน (0.55) ลำดับที่ 2 คือ
ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้ (0.44) ลำดับที่ 3
คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู (0.43) ลำดับที่ 4
คือ ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของครูจากสิ่งที่ปรากฏ (0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ด้านพฤติกรรม

การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารรับฟังครูในทุกเรื่อง	3.79	4.72	0.25	5
2. ผู้บริหารแนะนำหรือให้คำปรึกษากับครูได้ ทุกเรื่อง	3.79	4.77	0.26	4
3. ผู้บริหารประทับใจประคองครูบรรเทาความ ไม่สบายใจ	3.77	4.75	0.26	4
4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึก ผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา	3.25	4.73	0.46	1
5. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและ เข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร	3.51	4.72	0.34	3
6. ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสาร ของครู	3.46	4.74	0.37	2
7. ผู้บริหารชวนพูดคุยสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู	3.96	4.74	0.20	8
8. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับครู	3.93	4.75	0.21	7
9. ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับครู	3.96	4.73	0.19	9
10. ผู้บริหารรับรู้ความต้องการของครู	3.88	4.74	0.22	6
11. ผู้บริหารยินดีช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา	3.89	4.66	0.20	8
12. ผู้บริหารหาแนวทางช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญ ปัญหา	3.91	4.72	0.21	7

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การจัดเรียงของความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วม
รู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้าน
พฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.19-0.46 ข้อที่มี
ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา (0.46)
ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู (0.37) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหาร
แสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจ ในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร (0.34) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารแนะนำ
หรือให้คำปรึกษากับครูได้ทุกเรื่อง (0.26) และ ผู้บริหารประคองครูบรรเทาความไม่สบายใจ
(0.26) ลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารรับฟังครูในทุกเรื่อง (0.25) ลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารรับรู้ความต้องการของครู
(0.22) ลำดับที่ 7 คือ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับครู (0.21) และผู้บริหารหาแนวทางช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญ

ปัญหา (0.21) ลำดับที่ 8 คือ ผู้บริหารยินดีช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญปัญหา (0.20) และ ผู้บริหารชวนพูดคุย สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครู (0.20) ลำดับที่ 9 คือ ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับครู (0.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงของความถี่ของการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก
ด้านคุณธรรม

การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น	3.27	4.73	0.45	2
2. ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยาก เดือดร้อน	3.39	4.71	0.39	3
3. ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ ความรู้สึก เฉพาะตนเข้าร่วม	3.19	4.72	0.48	1
4. ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน	3.84	4.71	0.23	4

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การจัดเรียงของความถี่ของการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วม
รู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้าน
คุณธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.23-0.48 ข้อที่มี
ความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้
อารมณ์ ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม (0.48) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ
ช่วยเหลือผู้อื่น (0.45) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไร
เมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน (0.39) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน (0.23)
ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก จำนวน 9 ท่าน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง
แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียง
ลำดับความถี่ของการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน

(1.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ

“เป็นผู้ฟังที่ดี โดยฝึกทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี มีการใช้คำถามทางจิตวิทยา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ใส่ใจความรู้สึกของเขา เมื่อเขาต้องเจอเหตุการณ์ต่างๆ โดยต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ตั้งใจฟังเรื่องราวที่เกิดขึ้น ใช้คำถามช่วยให้ทราบข้อมูล มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ใส่ใจความรู้สึกของเขาก่อน เอาใจเอาความรู้สึกไปอยู่กับเขา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ใส่ใจความรู้สึกของเขาก่อนว่าเหตุการณ์นั้น ส่งผลอย่างไรกับเขาบ้าง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ใช้สีหน้าท่าทางแววตา (อวัจนภาษา) ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเราเป็นคนที่มีลักษณะเปิดเขาก็จะกล้าที่จะทำให้เรารับรู้สิ่งต่างๆ รู้ได้ว่าเราสามารถรับฟังให้คำปรึกษาได้ ทำให้เกิดความสบายใจที่ได้ถ่ายทอด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“เทคนิคการใช้คำถาม การถามจะทำให้เขาทบทวนและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น และระหว่างถามอาจได้รู้ข้อมูลมากขึ้น ทำให้เข้าใจสิ่งที่เขากำลังเผชิญ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“การแสดงออกว่า เราก็คือเขานั้นเหมือนกัน หรือการแสดงความคิดเห็นในเชิงจิตวิทยาจะทำให้เขาสบายใจขึ้น เพราะการแลกเปลี่ยนกันอาจทำให้ปัญหาต่างๆ เบาลง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ทำให้เขารู้สึกว่า เราก็คือเขานั้นเหมือนกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(1.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจาก สีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง

“มองคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

- “อ่านใจคนออก ดูนิสัยคนออก เดาใจคนได้”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารหรือมองผู้ใต้บังคับบัญชา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “ต้องอาศัยทักษะการสังเกต ซึ่งแตกต่างกันตามความละเอียดอ่อนของแต่ละคน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “มองคนขาด”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “มีทักษะการสังเกต ใส่ใจรายละเอียดของคนแต่ละคน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “อาศัยประสบการณ์”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “ใช้ทักษะการสังเกต ดีความ สิ่งที่คนแสดงออกได้อย่างถูกต้องแม่นยำ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนที่มีความแตกต่าง หลากหลาย และทำงานมานาน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)
- (1.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน
- “จิตวิทยาในการบริหาร โดยต้องรู้ว่า เป็นคนประเภท X หรือ Y”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “มีจิตวิทยา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “ต้องเข้าใจว่าคนมีทั้ง ดี และไม่ดี เก่ง ไม่เก่ง หุ่นเท หรือ ไม่หุ่นเท”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “ต้องเข้าใจว่าคนมีความแตกต่างกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “มีจิตวิทยาในการบริหารคน เข้าใจคน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “พึงระลึกเสมอว่าคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “ไม่มีอคติในการมองคนหรือตัดสินคน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “ไม่มีอคติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.16 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์

การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์	แนวทางการส่งเสริม
1. ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี มีการใช้ภาษาและท่าทาง ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ในการพูดคุยและใช้คำถามเชิงจิตวิทยา - ใส่ใจความรู้สึกของเขา โดยต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ดังกล่าว - การแสดงความเหมือนในเชิงจิตวิทยา โดยทำให้เราและเขารู้สึกร่วมกันว่าเคยมีประสบการณ์ดังกล่าวมาเหมือนกัน
2. ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง	<ul style="list-style-type: none"> - มองหรืออ่านใจคนออก - มีทักษะการสังเกต ใส่ใจรายละเอียดความเหมือนหรือความต่างของคนแต่ละคน - มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนที่มีความแตกต่างหลากหลาย
3. ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล - มีจิตวิทยาในการมองคนประเภทต่างๆ - ไม่มีอคติ

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์

ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี มีการใช้ภาษาและท่าทาง ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาในการพูดคุยและใช้คำถามเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือ ใส่ใจความรู้สึกของเขา โดยต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ดังกล่าว และการแสดงความเหมือนในเชิงจิตวิทยา โดยทำให้เราและเขารู้สึกร่วมกันว่าเคยมีประสบการณ์ดังกล่าวมาเหมือนกัน ตามลำดับ

ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มองหรืออ่านใจคนออก รองลงมาคือ มีทักษะการสังเกต ใส่ใจรายละเอียดความเหมือนหรือความต่างของคนแต่ละคน และมีประสบการณ์ในการทำงานกับคนที่มีความแตกต่าง หลากหลาย ตามลำดับ

ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
แนวทาง การส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมาคือ มี
จิตวิทยาในการมองคนประเภทต่างๆ และไม่มีอคติ ตามลำดับ

2) ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 การร่วมรู้สึกด้านความคิด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ
แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน เป็นแนวทางการ
ส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครู
จะต้องเผชิญในการทำงานได้ ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่
เกิดขึ้นในมุมมองของครู

(2.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครู
แต่ละคน

“อาศัยการใส่ใจ สังเกต และประสบการณ์ในการเจอคนหลายรูปแบบ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีประสบการณ์ในการทำงาน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“สังเกต และใส่ใจคนรอบข้าง ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เข้าใจความรู้สึกและแนวคิดของคนแต่ละคนว่าเป็นเรื่องย่อยของคนแต่ละคนที่มี
ความละเอียดอ่อน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“เรียนรู้ความคิดความรู้สึกของคนแต่ละคนจากสถานการณ์เดียวกันที่เกิดขึ้นว่า
แต่ละคนมีการตอบสนองต่างกันอย่างไร”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ *Critical Thinking* จากการเก็บรวบรวมข้อมูล
ของครู”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ สิ่งที่เกิดขึ้น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“เข้าใจความแตกต่างทางความคิดของคนแต่ละคน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“สั่งสมประสบการณ์ การมีวิวุฒิในการทำงาน จะทำให้เราสามารถแยกแยะ
ความรู้สึกของคนแต่ละคนที่แตกต่างกันได้”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(2.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้

“จัดคนให้ตรงกับงานและคาดเดาภาพที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีความสามารถในการมอบหมายงาน แบ่งงาน กระจายงานที่เหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มอบหมายงานให้ลูกน้อง ได้อย่างยุติธรรมและสมดุลง ไม่มีใครที่เหนื่อยกว่าใคร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“จัดคนให้ตรงกับความสามารถในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“เห็นภาพในการทำงานล่วงหน้าและจัดสรรคนให้เหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มีประสบการณ์ในการทำงานจนสามารถมองเห็นภาพรวมในการทำงานต่างๆ ได้ว่าใครต้องมีบทบาทหน้าที่ใดบ้างในงานนั้นๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“แบ่งงานให้ลูกน้องได้อย่างเหมาะสม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีประสบการณ์ในการบริหาร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“วางคนให้ตรงกับงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(2.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู

“ถามไถ่ เมื่อครูต้องเจอเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจทำให้ไม่สบายใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ฟัง หรือใช้เทคนิคในการตั้งคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“สอบถามความคิด ความรู้สึกของเขา เมื่อต้องเจอเหตุการณ์ที่อาจทำให้ไม่สบายใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“แสดงออกด้วยอวัจนภาษา เพื่อการเริ่มต้นในการพูดคุย เช่น แหวดตา ท่าทาง การยิ้ม การสัมผัส”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ชวนพูดคุย สอบถามถึงความคิด หรือความรู้สึก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“หาโอกาสที่จะแสดงออกทางกาย ว่าเราเข้าใจสิ่งที่เขากำลังประสบอยู่”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“แสดงออกทางร่างกาย ว่าเราเข้าใจ เช่น พยักหน้า ตบไหล่เบาๆ ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีความตั้งใจจริงว่าเราต้องการลงไปเข้าใจเขา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเข้าใจเขาอย่างจริงจัง”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.17 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านความคิด

การร่วมรู้สึกด้านความคิด	แนวทางการส่งเสริม
1. ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน	- ฝึกฝนการสังเกต ใส่ใจ และสะสมประสบการณ์ในการเจอคนหลายรูปแบบ - เข้าใจความแตกต่างทางความคิดของคนแต่ละคน - มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ Critical Thinking
2. ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้	- มีความสามารถในการคาดเดาภาพที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ - มอบหมายงานได้อย่างยุติธรรมและเหมาะสม - มีประสบการณ์ในการบริหาร
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู	- หาโอกาสใช้วาทศิลป์ เช่น แววดา ทำทาง การยิ้ม การสัมผัส พยักหน้า ตบไหล่เบาๆ เพื่อให้รู้ว่าเราเข้าใจเขา - สอบถามความคิด ความรู้สึกของเขา เมื่อต้องเจอเหตุการณ์ที่อาจทำให้ไม่สบายใจ - ตั้งใจจริงที่ลงไปเข้าใจความคิดความรู้สึกเขา

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านความคิด

ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ฝึกฝนการสังเกต ใส่ใจ และสะสมประสบการณ์ในการเจอคนหลายรูปแบบ รองลงมาคือ เข้าใจความแตกต่างทางความคิดของคนแต่ละคน และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ Critical Thinking ตามลำดับ

ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงาน ได้โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีความสามารถในการคาดเดาภาพที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ รองลงมาคือ มอบหมายงานได้อย่าง ยุติธรรมและเหมาะสม และมีประสบการณ์ในการบริหาร ตามลำดับ

ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ หาโอกาส ใช้วาทะภาษา เช่น แวดตา ท่าทาง การยิ้ม การสัมผัส พักหน้า ตบไหล่เบาๆ เพื่อให้รู้ว่าเราเข้าใจเขา รองลงมาคือ สอบถามความคิด ความรู้สึกของเขา เมื่อต้องเจอเหตุการณ์ที่อาจทำให้ไม่สบายใจและตั้งใจ จริงที่ลงไปเข้าใจความคิดความรู้สึกเขา ตามลำดับ

3) ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรมบนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหาร คิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน

(3.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม

“ยึดหลักคุณธรรม ในการประกอบอาชีพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีคุณธรรม ในการตัดสินใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มีข้อมูลข้อเท็จจริงที่เพียงพอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ให้ความสำคัญในการใช้คุณธรรมในการประกอบอาชีพมาตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ยึดหลักคุณธรรม เทียงตรง ไม่มีอคติในการตัดสินใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มีข้อมูลมากพอที่จะใช้ในการตัดสินใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“การได้มาซึ่งข้อมูลในการตัดสินใจ จะต้องมีความรอบด้าน และมีความน่าเชื่อถือ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงที่สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจมีความน่าเชื่อถือ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(3.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น

“คิดว่าทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัว ต้องช่วยกัน มีน้ำใจต่อกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“มีเมตตา มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“คิดเสมอว่าทุกคนเป็นเหมือนญาติ พี่ น้อง เป็นคนในครอบครัวของเรา ต้องดูแลช่วยเหลือกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ยึดหลัก พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการปกครอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“พึงระลึกเสมอว่า เราทุกคนในองค์กรเป็นเสมือนคนในครอบครัว มีปัญหาอะไรก็ต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“คิดเสมอว่าทุกๆ คนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญที่จะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องช่วยเหลือกัน ให้ไปสู่เป้าหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“คนทุกคนเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน ที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เมื่อคนใดคนหนึ่งมีปัญหา เราจะต้องช่วยเหลือ เพื่อให้มีแรงมีกำลังในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(3.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน

“คิดเสมอว่าทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“เห็นว่าทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัวที่ต้องการความรัก ความเมตตา ความช่วยเหลือ เมื่อเจอปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“เห็นใจเขาราวกับว่า เขาเป็นเหมือนคนในครอบครัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ให้มีเมตตา กรุณา ต่อเพื่อนร่วมงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“มองว่าเขาเป็นสมาชิกในครอบครัวที่เราต้องดูแล ช่วยเหลือ เกื้อกูลในยามเดือดร้อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ใช้หลักจิตวิทยาในการพูดคุย หรือแสดงออกถึงความห่วงใย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“แสดงออกถึงความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ตามหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปกครอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ใช้ภาษาในการสื่อสารที่เหมาะสม ตามหลักจิตวิทยา เพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกได้ถึง ความเมตตา ที่เรายินดีจะให้ความช่วยเหลือ ยามเดือดร้อน อย่างเข้าใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.18 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม

การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม	แนวทางการส่งเสริม
1. ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึก เฉพาะตนเข้าร่วม	- ยึดหลักคุณธรรม ไม่มีอคติในการตัดสินใจ - มีข้อมูลข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ - ก่อนตัดสินใจเรื่องใดก็ตาม จะต้องตรวจสอบว่าแหล่งที่ให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ
2. ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น	- เริ่มต้นจากการคิดเสมอว่า เราทุกคนในองค์กร เป็นเสมือนคนในครอบครัว เมื่อมีปัญหาที่ต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน - ยึดหลักคุณธรรม-จริยธรรม ในการปกครอง เช่น พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา - ตระหนักว่าทุกคนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องคอยให้ความช่วยเหลือ
3. ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไร เมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน	- มองว่าเขาเป็นสมาชิกในครอบครัวที่เราต้องดูแล ช่วยเหลือ เกื้อกูลในยามเดือดร้อน - ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม - ใช้หลักจิตวิทยาในการพูดคุย หรือแสดงออก ถึงความห่วงใยเมื่ออีกฝ่ายกำลังได้รับความเดือดร้อน

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม

ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วม รู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ยึดหลักคุณธรรม ไม่มีอคติในการตัดสินใจ รองลงมาคือ มีข้อมูลข้อเท็จจริงที่ใช้ ประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ และก่อนตัดสินใจเรื่องใดก็ตามจะต้องตรวจสอบว่าแหล่งที่ให้ข้อมูลมีความ น่าเชื่อถือ ตามลำดับ

ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ เริ่มต้นจากการคิดเสมอว่า เราทุกคนในองค์กรเป็นเสมือนคนในครอบครัว เมื่อมีปัญหาที่ต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน รองลงมาคือ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปกครอง เช่น พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และ ตระหนักว่า ทุกคนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องคอยให้ ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความ ทุกข์ยากเดือดร้อน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความ สำคัญมากที่สุดคือ มองว่าเขาเป็นสมาชิกในครอบครัวที่เราต้องดูแล ช่วยเหลือ เกื้อกูลในยามเดือดร้อน รองลงมาคือ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และใช้หลักจิตวิทยาในการพูดคุย หรือแสดงออกถึงความห่วงใย เมื่ออีกฝ่ายกำลังได้รับความเดือดร้อน ตามลำดับ

4) ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา เป็นแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสาร ของครู ลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร

(4.1) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับแรก ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึก ผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา

“ผู้บริหารต้องแสดงออกว่า เคยเจอปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน และสามารถผ่าน ปัญหา นั้นมาได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การใช้คำถามที่เหมาะสมและสามารถทำให้อีกฝ่ายเล่าเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้ อย่างผ่อนคลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

- “ทำให้เกิดความสบายใจว่าจะสามารถผ่านปัญหาไปได้ เพราะเคยมีประสบการณ์มาก่อน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “สร้างความมั่นใจว่าจะผ่านไปได้ เพราะผู้บริหารเคยเจอเหตุการณ์เหล่านั้นมาก่อน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “เทคนิคการใช้คำถาม”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “ฝึกฝนการใช้ภาษาท่าทางในการสื่อสาร เพื่อให้คู่สนทนา มีความสบายใจในระหว่างการพูดคุย และรู้สึกปลอดภัยที่จะเล่าปัญหาต่างๆ ที่กำลังเผชิญ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “แสดงออกให้เห็นว่าเคยเจอปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)
- “การถามไถ่ ชวนพูดคุย อย่างมีศิลปะ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)
- “ลองใช้ວິຈານภาษาในการสื่อสารกับคู่สนทนาให้เกิดความสบายใจ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)
- (4.2) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู
- “ใส่ใจเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้รู้ภูมิหลังของการกระทำต่างๆ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)
- “สังเกตท่าทางของครูเป็นประจำ”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)
- “ใส่ใจความรู้สึกของครูทุกคนในโรงเรียน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)
- “สังเกตชีวิต การพูด กริยาท่าทางของครูในโรงเรียน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)
- “ใช้ประสบการณ์”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)
- “อาศัยประสบการณ์ที่สั่งสมมา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)
- “ประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้เรามองคนออก เข้าใจสิ่งที่เขากำลังจะพูด หรือการแสดงท่าทางต่างๆ ของเขา ว่ามีความหมายว่าอย่างไร เป็นไปในทิศทางใด ดีหรือไม่ดี”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ใช้ทักษะการสังเกต พฤติกรรม การพูด การใช้ชีวิต หรือมุมมองการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของครูแต่ละคน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยในการแปลความหมายของกิริยาท่าทางของคนแต่ละคนได้ง่ายมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

(4.3) ประเด็นแนวทางการส่งเสริม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร

“ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่า เราต้องการรับฟังสิ่งที่ครูจะสื่อสารออกมา เพื่อช่วยแก้ไข ปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“การใส่ใจให้ความสำคัญกับสิ่งที่กำลังจะได้รับฟัง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ตั้งเป้าหมายในการฟังว่าต้องการฟังเพื่ออะไร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ใส่ใจกับสิ่งที่จะได้ฟัง เพราะคือ สิ่งที่คุณต้องการคนที่รับฟังอย่างจริงจังเพื่อช่วยแก้ไข หรือบรรเทาให้ปัญหานั้นทุเลาลง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“การใส่ใจข้อมูลที่ได้รับฟัง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ไม่มีอคติในการรับฟัง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ฟังโดยที่ไม่มีอคติใดๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ฟังโดยปราศจากอคติ ไม่ว่าจะคนที่เล่าให้ฟังจะเป็นใครก็ตามต้องให้ความสำคัญกับความถูกต้องของข้อมูล ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับตัวผู้เล่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ใส่ใจในข้อมูลที่ครูกำลังจะสื่อสาร ราวกับว่าเป็นปัญหาของเรา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.19 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม

การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม	แนวทางการส่งเสริม
1. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงออกให้เห็นว่าเคยเจอปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน - การใช้คำถามที่เหมาะสมจะทำให้อีกฝ่ายเล่าเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้อย่างผ่อนคลาย - ฝึกฝนการใช้ภาษาท่าทาง หรืออวัจนภาษา ในการสื่อสาร
2. ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู	<ul style="list-style-type: none"> - อาศัยประสบการณ์ในการทำงานกับคนจำนวนมากมาเป็นระยะเวลาานาน - ใช้ทักษะการสังเกตพฤติกรรม การพูด การใช้ชีวิต หรือ มุมมองการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของครูแต่ละคน - ใส่ใจความรู้สึกของครูให้มากขึ้น
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> - ใส่ใจในข้อมูลที่ครูกำลังจะสื่อสาร ราวกับว่าเป็นปัญหาของเรา - ฟังโดยปราศจากอคติ - ตั้งเป้าหมายในการฟังว่าต้องการฟังเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม

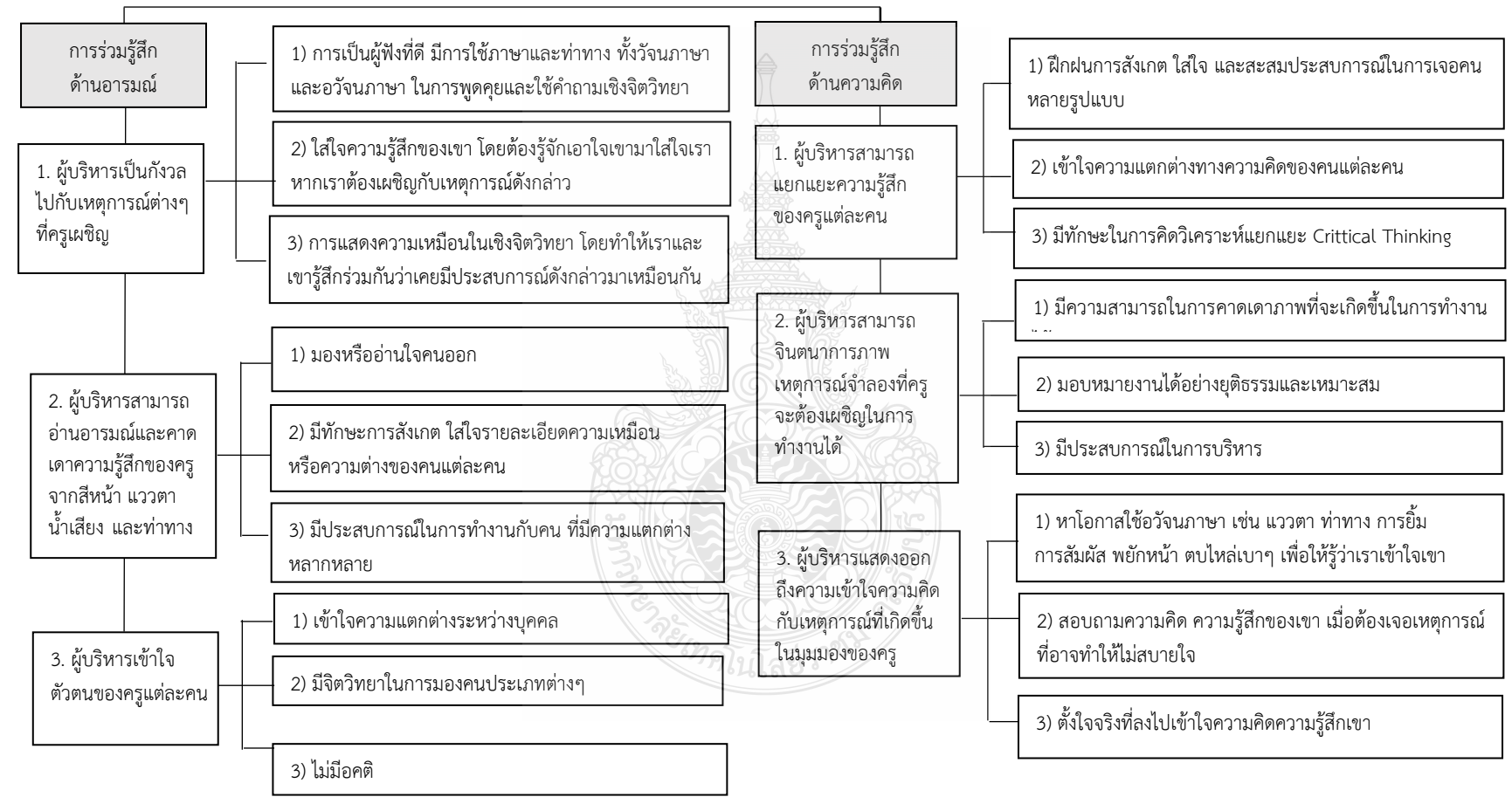
ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ แสดงออกให้เห็นว่าเคยเจอปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน รองลงมาคือ การใช้คำถามที่เหมาะสมจะทำให้อีกฝ่ายเล่าเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้อย่างผ่อนคลาย และฝึกฝนการใช้ภาษาท่าทาง หรืออวัจนภาษา ในการสื่อสาร ตามลำดับ

ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ อาศัยประสบการณ์ในการทำงานกับคนจำนวนมากมาเป็นระยะเวลาานาน รองลงมาคือ ใช้ทักษะการสังเกตพฤติกรรม การพูด การใช้ชีวิต หรือ มุมมองการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของครูแต่ละคน และใส่ใจความรู้สึกของครูให้มากขึ้น ตามลำดับ

ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ใส่ใจในข้อมูลที่ครูกำลังจะสื่อสารราวกับว่าเป็นปัญหาของเรา รองลงมาคือ ฟังโดยปราศจากอคติ และตั้ง เป้าหมายในการฟังว่าต้องการฟังเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก
Guidelines for The Promotion of Empathy for Administrators under The Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok

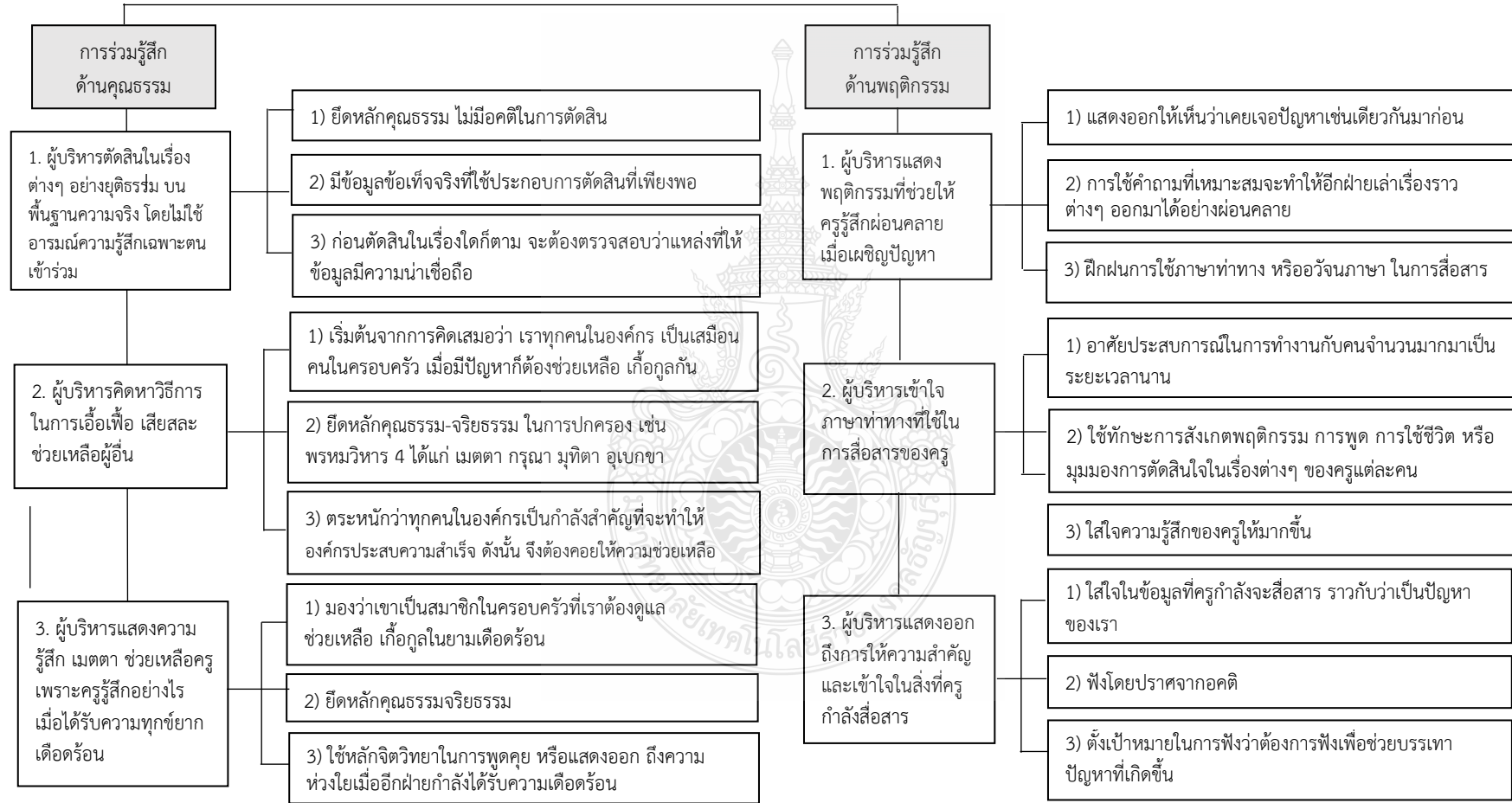
77



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก

แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
Guidelines for The Promotion of Empathy for Administrators under The Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok

78



ภาพที่ 4.1 สรุปแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก (ต่อ)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม และ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 11 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 21 คน และครู จำนวน 319 คน รวม 340 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับในการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือเป็น แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก สรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

5.1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.41 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.10 ตำแหน่ง ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 93.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.30 สหวิทยาเขตทวารวดี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

5.1.2 สภาพปัจจุบันในการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน พบว่า การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรมการร่วมรู้สึกด้านความคิด และการร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ ตามลำดับ

และสภาพที่พึงประสงค์ในการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน พบว่า การร่วมรู้สึกด้านความคิด และการร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม และการร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index: PNI_{Modified}) พบว่า ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด 3) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม 4) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นย่อยรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.3.1 การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ สามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง เข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน

5.1.3.2 การร่วมรู้สึกด้านความคิด ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน สามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้ แสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู

5.1.3.3 การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม คิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น แสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน

5.1.3.4 การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา เข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู แสดงออกถึงการให้ความสำคัญ และเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร

5.1.4 แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ พบว่า

5.1.4.1 การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ ดังนี้

1) ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ ได้แก่ (1) ฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี มีการใช้ภาษาและท่าทาง ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาในการพูดคุย และใช้คำถามเชิงจิตวิทยา (2) ใส่ใจความรู้สึกของเขา โดยต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ดังกล่าว

(3) การแสดงความเหมือนในเชิงจิตวิทยา โดยทำให้เราและเขารู้สึกร่วมกันว่าเคยมีประสบการณ์ดังกล่าวมาเหมือนกัน

2) ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์ และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง ได้แก่ (1) มองหรืออ่านใจคนออก (2) มีทักษะการสังเกต ใส่ใจรายละเอียด ความเหมือนหรือความต่างของคนแต่ละคน (3) มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนที่มีความแตกต่าง หลากหลาย

3) ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน ได้แก่ (1) เข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคล (2) มีจิตวิทยาในการมองคนประเภทต่างๆ และ (3) ไม่มีอคติ

5.1.4.2 การร่วมรู้สึกด้านความคิด ดังนี้

1) ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน ได้แก่ (1) ฝึกฝนการสังเกต ใส่ใจ และสะสมประสบการณ์ในการเจอคนหลายรูปแบบ (2) เข้าใจความแตกต่างทางความคิดของคนแต่ละคน (3) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ Critical Thinking

2) ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้ ได้แก่ (1) มีความสามารถในการคาดเดาภาพที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ (2) มอบหมายงาน ได้อย่างยุติธรรมและเหมาะสม (3) มีประสบการณ์ในการบริหาร

3) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู ได้แก่ (1) หาโอกาสใช้วาทศิลป์ เช่น แววตา ท่าทาง การยิ้ม การสัมผัส พยักหน้า ตบไหล่เบาๆ เพื่อให้รู้ว่าเราเข้าใจเขา (2) สอบถามความคิด ความรู้สึกของเขา เมื่อต้องเจอเหตุการณ์ที่อาจทำให้ไม่สบายใจ และ (3) ตั้งใจจริงที่ลงไปเข้าใจความคิดความรู้สึกเขา

5.1.4.3 การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม ดังนี้

1) ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม ได้แก่ (1) ยึดหลักคุณธรรม ไม่มีอคติในการตัดสินใจ (2) มีข้อมูลข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ และ (3) ก่อนตัดสินใจใดก็ตามจะต้องตรวจสอบว่า แหล่งที่ให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

2) ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น ได้แก่ (1) เริ่มต้นจากการคิดเสมอว่า เราทุกคนในองค์กรเป็นเสมือนคนในครอบครัว เมื่อมีปัญหาที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (2) ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ในการปกครอง เช่น พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และ (3) ตระหนักว่าทุกคนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องคอยให้ความช่วยเหลือ

3) ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ได้แก่ (1) มองว่าเขาเป็นสมาชิกในครอบครัวที่เราต้องดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลในยามเดือดร้อน (2) ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และ (3) ใช้หลักจิตวิทยาในการพูดคุย หรือแสดงออก ถึงความห่วงใยเมื่ออีกฝ่ายกำลังได้รับความเดือดร้อน

5.1.4.4 การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา ได้แก่ (1) แสดงออกให้เห็นว่าเคยเจอปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน (2) การใช้คำถามที่เหมาะสมจะทำให้อีกฝ่ายเล่าเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้อย่างผ่อนคลาย และ (3) ฝึกฝนการใช้ภาษาท่าทาง หรืออวัจนภาษา ในการสื่อสาร
- 2) ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู ได้แก่ (1) อาศัยประสบการณ์ในการทำงานกับคนจำนวนมากมาเป็นระยะเวลาช้านาน (2) ใช้ทักษะการสังเกตพฤติกรรม การพูด การใช้ชีวิต หรือมุมมองการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของครูแต่ละคน และ (3) ใส่ใจความรู้สึกของครูให้มากขึ้น
- 3) ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร ได้แก่ (1) ใส่ใจในข้อมูลที่ครูกำลังจะสื่อสาร ราวกับว่าเป็นปัญหาของเรา (2) ฟังโดยปราศจากอคติ และ (3) ตั้งเป้าหมายในการฟังว่าต้องการฟังเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ผลการวิจัยลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index: PNI_{Modified}) พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก ประกอบด้วย 1) การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ 2) การร่วมรู้สึกด้านความคิด 3) การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม 4) การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารควรเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญโดยสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูได้ เพื่อเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) พบว่า ทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย์ ต้องอาศัยทักษะที่เอื้อให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ คือ ทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) และทักษะทางด้านความรู้ (Hard skills) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้ อย่างไรก็ตามทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) จะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Tang (2012) พบว่า หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญกับทักษะทั้งสองด้านคือ ทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) และทักษะทางด้านความรู้ (Hard skills) องค์กรนั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีแนวทางในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกด้านดังกล่าวได้ โดยฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี มีการใช้ภาษา

และท่าทาง ทั้งวจนภาษาและอวจนภาษาในการพูดคุย ใช้คำถามเชิงจิตวิทยา ใส่ใจความรู้สึกของเขา โดยต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา หากเราต้องเผชิญกับเหตุการณ์ดังกล่าวและการแสดงความเหมือนในเชิงจิตวิทยา โดยทำให้เราและเขารู้สึกร่วมกันว่าเคยมีประสบการณ์ดังกล่าวมาเหมือนกัน มองหรืออ่านใจคนออก มีทักษะการสังเกต ใส่ใจรายละเอียดความเหมือนหรือความต่างของคนแต่ละคน มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนที่มีความแตกต่างหลากหลาย เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจิตวิทยาในการมองคนประเภทต่างๆ และไม่มีอคติ

5.2.2 การร่วมรู้สึกด้านความคิด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารควรที่จะสามารถแยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน จากการจินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูแต่ละคนจะต้องเผชิญในการทำงานได้ เพราะความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ในมุมมองของครูแต่ละคน ที่มีพื้นฐานความคิดที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ผู้บริหารเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น มีทัศนคติหรือมุมมองในทางบวกมากขึ้น สอดคล้องกับ ภัทราวดี มากมี (2558) ที่พบว่า องค์ประกอบความสามารถในการร่วมรู้สึกด้านความคิด ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น 2) ด้านสถานการณ์จำลอง และ Batson et al. (1997) พบว่า การร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กับทักษะและคุณลักษณะสำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น ผู้ที่มีการร่วมรู้สึกกับผู้อื่นสูงจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น มีแนวทางในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกด้านดังกล่าวได้ โดยฝึกฝนการสังเกตใส่ใจ สังสมประสบการณ์ในการเจอคนหลายรูปแบบ เข้าใจความแตกต่างทางความคิดของคนแต่ละคน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แยกแยะ Critical Thinking มีความสามารถในการคาดเดาภาพที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ มอบหมายงานได้อย่างยุติธรรมเหมาะสม มีประสบการณ์ในการบริหาร หาโอกาสใช้วจนภาษา เช่น แววดา ท่าทาง การยิ้ม การสัมผัส พักหน้า ตบไหล่เบาๆ เพื่อให้รู้ว่าเราเข้าใจเขา สอบถามความคิดความรู้สึกของเขาเมื่อต้องเจอเหตุการณ์ที่อาจทำให้ไม่สบายใจ และตั้งใจจริงที่ลงไปเข้าใจความคิดความรู้สึก

5.2.3 การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม ทั้งนี้เนื่องมาจาก 1) ผู้บริหารควรตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม ไม่มีอคติในการตัดสินใจ เอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น โดยมองว่าทุกคนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Blanchard (2006) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การเริ่มเป็นผู้นำจากภายใน นั่นคือ ต้องเริ่มจากใจ เปลี่ยนลักษณะและความตั้งใจในการเป็นผู้นำ เปลี่ยนจากเป็นผู้นำที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่คำนึงถึงใจผู้อื่น สอดคล้องกับ กนกกร ศิริสุข (2557) พบว่า การมีจิตใจที่หวังดีต่อผู้อื่น เอื้อเพื่อ และมองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร มีแนวทางในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกด้านดังกล่าวได้ โดยยึดหลักคุณธรรมไม่มีอคติในการตัดสินใจ มีข้อมูลข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบการตัดสินใจที่เพียงพอ ก่อนจะตัดสินใจใดก็ตามต้องตรวจสอบว่า แหล่งที่ให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ คิดเสมอว่าทุกคนในองค์กรเป็นเสมือนคนในครอบครัว เมื่อมีปัญหาที่ต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ยึดหลักคุณธรรม-จริยธรรม ในการปกครอง เช่น พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และตระหนักว่าทุกคนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คอยให้ความช่วยเหลือ ใช้หลักจิตวิทยาในการพูดคุยหรือแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่ออีกฝ่ายกำลังได้รับความเดือดร้อน

5.2.4 การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา โดยแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสารจากภาษาท่าทางเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น และให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ให้คลี่คลายลงเพื่อลดผลกระทบในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่จะให้เกิดความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับได้ สอดคล้องกับ Findlay; Girardi & Coplan (2006) พบว่าผู้ที่มีการร่วมรู้สึกกับผู้อื่นสูงมักเกิดความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น เข้าใจสังคม รวมทั้งมีพฤติกรรมเสริมสร้างสังคมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น สอดคล้องกับ Morse et al. (1992) (อ้างถึงใน กัญยานต์ โสภกา, 2559) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของ Empathy ว่า การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม จะประกอบด้วย การสื่อสาร และการแสดงออกที่แสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจ เข้าใจ มีแนวทางในการส่งเสริมการร่วมรู้สึกด้านดังกล่าวได้ โดยแสดงออกให้เห็นว่าเคยเจอปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน ใช้คำถามที่เหมาะสมจะทำให้อีกฝ่ายเล่าเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้อย่างผ่อนคลาย และฝึกฝนการใช้ภาษาท่าทาง หรืออวัจนภาษาในการสื่อสาร อาศัยประสบการณ์ในการทำงานกับคนจำนวนมากมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ใช้ทักษะการสังเกตพฤติกรรม การพูด การใช้ชีวิต หรือมุมมองการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของครูแต่ละคน และใส่ใจความรู้สึกของครูให้มากขึ้น ใส่ใจในข้อมูลที่ครูกำลังจะสื่อสาร ราวกับว่าเป็นปัญหาของเรา ฟังโดยปราศจากอคติ และตั้งเป้าหมายในการฟังว่าต้องการฟังเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางการส่งเสริม การร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์ การร่วมรู้สึกด้านความคิด การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม และการร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม

5.3.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก พบว่า การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรมมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการแสดงออกทางร่างกายหรือพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้

5.3.1.3 เป็นแนวทางในการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาสาเหตุของการขาดการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กนกกร ศิริสุข. (2557). ภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จินห์จุฑา ชัยเสนา ตาลลาส. (2558). ความเข้าใจที่แท้จริง: พลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/Asus/Downloads/39491-Article%20Text-90027-1-10-20150910%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/39491-Article%20Text-90027-1-10-20150910%20(3).pdf).
- เจนวิทย์ จงใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ณัฐพัชร์ สิมะรังษสฤกษ์. (2560). อิทธิพลของอำนาจและสถานะต่อความเข้าใจผู้อื่น: ความสามารถในการเข้าใจทัศนะผู้อื่นและการแพร่ทางอารมณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ดารญา ตันตินีรนาท. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนตามวิสัยทัศน์การศึกษาของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารญา ตันตินีรนาท และ ชีรภัทร กุโลภาส. (2562). ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย: กรณีศึกษาโรงเรียนสัจจพิทยา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2545). ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- ธีรวรรณ ธีระพงษ์. (2549). ผลของกลุ่มพัฒนาตนและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธเน้นศีลและปัญญาต่อสัมพันธภาพการปรึกษาเชิงจิตวิทยาและผลเนื่องต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พรรณพิมล วิบุลากร. (2555). พ่อแม่ยุคนี้...เฟลอสิ่มอะไร (modernmom). สืบค้นจาก <http://www.mom2kids.com/knowledge.php?id=108>
- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ภัทราวดี มากมี. (2558). ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลัดดา เหมาะสุวรรณ. (2547). **พัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ-สังคม-จริยธรรมของเด็กไทย**. กรุงเทพฯ: เอกสารหาดีใหญ่.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วัลลภา สติรพันธุ์. (2558). **ผลของการใช้ละครเชิงสังคมที่มีผลต่อการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นของเด็กอนุบาล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2543). **การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5) (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). **ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเราทางดิจิทัล (Digital Empathy) (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (สสย.).
- สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2560). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- _____. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553)**. สืบค้นจาก <http://www.kroobannok.com/27638>
- Akyol, A. K., & Hamamci, Z. (2007). The effect of drama education on the level of empathetic skills of university students. *Bulgarian Journal of Science and Education Policy (BJSEP)*, 1(1), 205-215.
- Barrett-Lennard, G. T. (1981). The empathy cycle: Refinement of a nuclear concept. *Journal of Counseling Psychology*, 28(2), 91-100.
- Batson, C. D., Polycarpou, M. P. Harmon-Jones, Empathy and attitudes; can feeling for a member, L., Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes. **Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group?** *Journal of Personality and social Psychology*, 72(1), 105-118.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Blanchard, K. H. (2006). **Leading at a Higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations**. New Jersey: Prentice Hall.
- Bruneau, E. G., Cikara, M., & Saxe, R. (2015). Minding the gap: Narrative descriptions About mental states attenuate parochial empathy. **Plos one**, **10**(10), e0140838.
- Burton, J. (2010). **WHO Healthy Workplace framework and model: Background and supporting literature and practice**. Retrieved from : http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Cavner, D. (2008). Teaching empathy. **Exchange' January/February**, 92-95.
- Chrysiou, E. G., & Thompson, W. J. (2016). Assessing cognitive and affective empathy through the interpersonal Reactivity Index: An argument against a two-Facter model. **Assessment**, **23**(6), 769-777.
- Covey, S. R. (1991). **Principle-centered Leadership**. Great Britain: The Bath Press.
- Davis, M. H. (1980). **A multidimensional approach to individual differences in empathy**. [n.p.].
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, **44**, 113-126.
- Draft, R. L. (2001). **The Leadership Experience**. New York: Harcourt College.
- Dvash, J., & Shamay-Tsoory, S. G. (2014). Theory of mind and empathy as multidimensional constructs: Neurological foundations. **Topics in Language Disorders**, **34**(4), 282-295.
- Ekman, P. (2007). **Three kinds of empathy: Cognitive, emotional, compassionate**. Retrieved from : <http://www.danielgoleman.info/three-kinds-of-empathy-cognitive-emotional-compassionate>.
- Dominika DOKTOROVÁ¹, Jana HUBINSKÁ², Michal MASÁR³. (2020). Finding the Connection between the Level of Empathy. **Life Satisfaction and Their Inter-Sex Differences**, **12**(4), 1-15.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dominique Simone Rychen. (2016). **E2030 CONCEPTUAL FRAMEWORK: KEY COMPETENCIES FOR 2030**. Retrieved from : <https://www.oecd.org/education/2030/E2030-CONCEPTUAL-FRAMEWORK-KEY-COMPETENCIES-FOR-2030.pdf>.
- Eisenberg, N. (2000). Empathy and sympathy. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), **Handbook of emotions** (2nd ed.). pp.677- 691. New York: Guilford Press.
- Eisenberg, N., & Strayer, J. (1990). **Empathy and its development**. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Findley, L. C., Girardi, A., & Coplan, R. J. (2006). Links between empathy, social behavior and social understanding in early childhood. **Early Childhood Research Quarterly, 21**, 347-359.
- Forbes. (2021). **Empathy Is The Most Important Leadership Skill According To Research**. Retrieved from : <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/09/19/empathy-is-the-most-important-leadership-skill-according-to-research/?sh=391397a63dc5>.
- Goleman, D. (2007). The emotional intelligence of leaders. **Leader to Leader, 10**, 20-26.
- _____. (1998). **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam book.
- Goodstein, P. K. (2013). **How to stop bullying in classroom and schools**. New York: Routledge.
- Gordon, R. D. (1985). **Empathy: The State of the Art and Science**. Paper presented at the International Conference of the World Communication Association Baguio, Philippines.
- Kalisch, B. J. (1973). What is empathy?. **The American journal of nursing, 73**(9), 1548-1552.
- Kaufman, R. (2000). **Mega Planning**. Thousand Oaks: Sage.
- Mariglynn Edlins. (2021). **Developing a model of empathy for public administration** School of Health and Human Services, College of Public Affairs, **University of Baltimore**. Baltimore, Maryland: [n.p.]
- McAllister, G. (2002). The role of empathy to teaching culturally diverse students: A qualitative study of teachers' beliefs. **Journal of Teacher Education, 53**(5), 433-443.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Moorhouse, J. (2002). **Comparative Analysis of Leadership Perceptions: Study in USA**. Tennessee: East Tennessee State University.
- Morse, J. M., Anderson, G., Bottorff, J. L., Yonge, O., O'Brien, B., & Solberg, S., McIlveen, K. H. (1992). Exploring empathy: a conceptual fit for nursing practice. **Journal of nursing scholarship**, 24(4), 273- 280.
- Pizzarro, D. A. (2006). **Creative and reasoning in cognitive development**. New York: Cambridge University press.
- Renate, L. E. P., Corcoran, R., Drake, R., Shryane, N. M., & Vollm, B. A. (2011). The QCAE: A Questionnaire of Cognitive and Affective Empathy. **Journal of Personality Assessment**, 93(1), 84-95.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. **Psychology: A Study of a Science**, 3, 184-256.
- _____. (1961). **On Becoming a Person: A Therapist's View of Psych**. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. **The counseling psychologist**, 5(2), 2-10.
- _____. (1989). **The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change**. Boston: Houghton Mifflin.
- Sergiovanni, T. J. (1992). **Moral Leadership: Getting to the Heart of School Leadership**. San Francisco: Jossey Bass.
- Spinella, M. (2005). Prefrontal substrates of empathy: psychometric evidence in a healthy sample. **Biological Psychology**, 70, 175-181.
- Stephanie Dolamore. (2021). **Detecting empathy in public organizations: Creating a more relational public administration** *Government & Public Affairs, Gallaudet University*. Washington, DC, USA. [n.p.]
- Stevenson, A. (2010). **Oxford Dictionary of English**. Oxford: Oxford University Press.
- Stifflebeam, D. L., and Others. (1985). **Conducting Educational Needs Assessment**. United States of America: Kluwer Academic.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Tang, K. N. (2012). **Paper for seminar on Soft Skills Development for Higher Education**

Institute, Faculty of Education. Khon Kaen: Khon Kaen University.

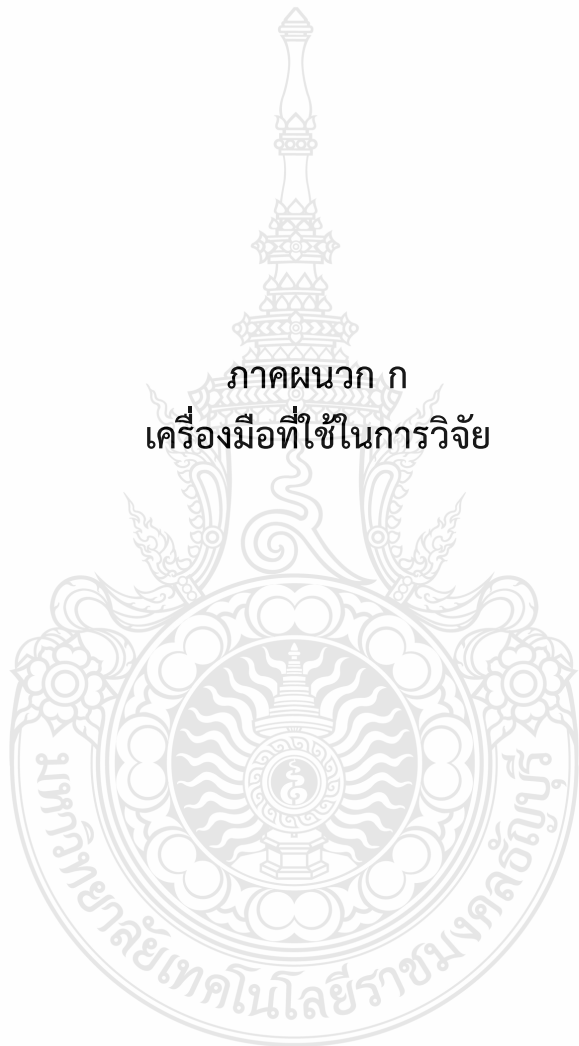
Thomas, C. A. (2013). Emotional empathy and cognitive empathy. Retrieved from :
<http://blog.teleosleaders.com/2013/07/19/emotional-empathy-and-cognitive-empathy>.

Whitney, R., Ringwald and Aidan, G. C. Wright. (2021). The affiliative role of empathy in everyday interpersonal interactions. **European Journal of Personality**, 35(2), 197–211.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก รวมทั้งศึกษาแนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 25 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแผนในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่ หมายเลขโทรศัพท์ 082-3521117

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศุภัญญา อินศิริ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
5	สาขาวิชาเขต <input type="checkbox"/> สาขาวิชาเขตทวารวดี <input type="checkbox"/> สาขาวิชาเขตศรีบูรพา <input type="checkbox"/> สาขาวิชาเขตนฤปดินทรจินดา <input type="checkbox"/> สาขาวิชาเขตขุนด่านปราการชล <input type="checkbox"/> สาขาวิชาเขตบ้านนา-องครักษ์

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก**

คำชี้แจง ท่านคิดว่ามีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสภาพปัจจุบัน
อยู่ในระดับใด และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ ที่ตรงกับความคิด
เห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์											
1.1	ผู้บริหารเข้าใจตัวตนของครูแต่ละคน										
1.2	ผู้บริหารเข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของครู										
1.3	ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดา ความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง										
1.4	ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ										
1.5	ผู้บริหารไม่ตัดสินความรู้สึกกับครู โดยใช้อคติ										
2. การร่วมรู้สึกด้านความคิด											
2.1	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและมุมมอง ของครูจากสิ่งที่ปรากฏ										
2.2	ผู้บริหารสามารถแยกแยะความรู้สึก ของครูแต่ละคน										

ข้อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การร่วมรู้สึกด้านความคิด (ต่อ)											
2.3	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจ ความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน มุมมองของครู										
2.4	ผู้บริหารสามารถจินตนาการภาพ เหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญ ในการทำงานได้										
3. การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม											
3.1	ผู้บริหารรับฟังครูในทุกเรื่อง										
3.2	ผู้บริหารแนะนำหรือให้คำปรึกษา กับครูได้ทุกเรื่อง										
3.3	ผู้บริหารประคับประคองครูบรรเทา ความไม่สบายใจ										
3.4	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครู รู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา										
3.5	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ และเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร										
3.6	ผู้บริหารเข้าใจภาษาท่าทางที่ใช้ใน การสื่อสารของครู										
3.7	ผู้บริหารชวนพูดคุยสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีกับครู										
3.8	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายกับครู										
3.9	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับครู										
3.10	ผู้บริหารรับรู้ความต้องการของครู										
3.11	ผู้บริหารยินดีช่วยเหลือครูเมื่อเผชิญ ปัญหา										
3.12	ผู้บริหารหาแนวทางช่วยเหลือครูเมื่อ เผชิญปัญหา										

ชื่อ	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม											
4.1	ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น										
4.2	ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไร เมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน										
4.3	ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่าง ยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช่ อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม										
4.4	ผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมในการ บริหารงาน										

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ -----



**แบบสัมภาษณ์ แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก**

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 334 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตทวารวดี , สหวิทยาเขตศรีบูรพา , สหวิทยาเขตนฤปดินทรจินดา , สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล และ สหวิทยาเขตบ้านนา-องครักษ์ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละสหวิทยาเขต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งจากการวิเคราะห์การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมการร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยใช้วิธี Modified PriorityNeeds Index (PNI_{Modified}) ผลการวิเคราะห์โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้

1. การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์
2. การร่วมรู้สึกด้านความคิด
3. การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม
4. การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม

การร่วมรู้สึกด้านอารมณ์

ประเด็นที่ 1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นกังวลไปกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ครูเผชิญ

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึกของครูจากสีหน้า แววตา น้ำเสียง และท่าทาง

ประเด็นที่ 3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าใจตัวตน
ของครูแต่ละคน

.....

.....

.....

.....

.....

การร่วมรู้สึกด้านความคิด

ประเด็นที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถ
แยกแยะความรู้สึกของครูแต่ละคน

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถ
จินตนาการภาพเหตุการณ์จำลองที่ครูจะต้องเผชิญในการทำงานได้

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 6 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงออกถึง
ความเข้าใจความคิดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมมองของครู

.....

.....

.....

.....

.....

การร่วมรู้สึกด้านคุณธรรม

ประเด็นที่ 7 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความจริง โดยไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเฉพาะตนเข้าร่วม

ประเด็นที่ 8 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารคิดหาวิธีการในการเอื้อเพื่อ เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น

ประเด็นที่ 9 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงความรู้สึก เมตตา ช่วยเหลือครู เพราะครูรู้สึกอย่างไรเมื่อได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน

การร่วมรู้สึกด้านพฤติกรรม

ประเด็นที่ 10 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้ครูรู้สึกผ่อนคลายเมื่อเผชิญปัญหา

ประเด็นที่ 11 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าใจภาษา
ท่าทางที่ใช้ในการสื่อสารของครู

.....

.....

.....

.....

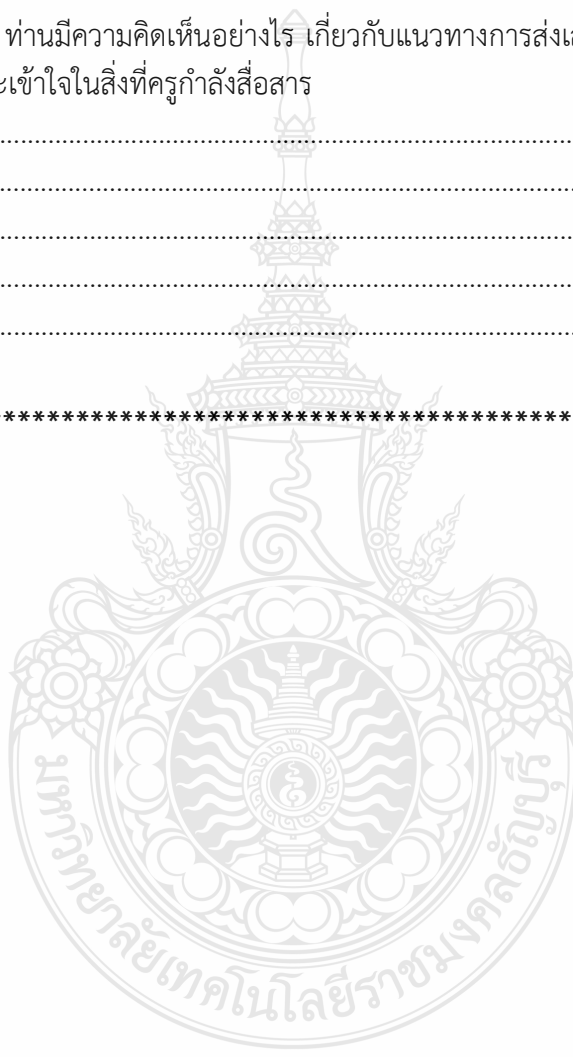
ประเด็นที่ 12 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงออกถึง
การให้ความสำคัญและเข้าใจในสิ่งที่ครูกำลังสื่อสาร

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวศุภัญญา อินศิริ
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2537
ที่อยู่ 99/1224 หมู่ที่ 1 ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26001
การศึกษา ปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ วิชาเอกภาษาไทย (กศ.บ.)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์ทำงาน ครู โรงเรียนองครักษ์ จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน
โทรศัพท์ 082-3521117
อีเมล Sukanya_l@mail.rmutt.ac.th

