

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ รอบที่ 1 ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นเพศชาย 11 คน เพศหญิง 6 คน เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาเรียบเรียงเป็นข้อความที่แสดงถึงรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 10 ด้าน คือ ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเชี่ยวชาญรักษา ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างกลุ่มชน

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านได้ข้อความตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการฟัง

ข้อ	ด้านการฟัง	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	มีความตั้งใจในการฟัง	11	64.71	1
2.	มีความจริงใจในการฟัง	8	47.06	4
3.	มีความอดทนในการฟัง	6	35.29	8
4.	เปิดใจยอมรับฟังปัญหา	8	47.06	4
5.	ให้ความสำคัญกับการฟัง	6	35.29	8
6.	ฟังด้วยความสุภาพ	10	58.82	2
7.	มีเจตนาที่ดีในการฟัง	4	23.53	10
8.	ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	7	41.18	6
9.	มีวิจารณญาณในการฟัง	4	23.53	10
10.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด	9	52.94	3
11.	ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้แข็ง	3	17.65	12
12.	ฟังแล้วต้องถามตอบได้	2	11.76	14
13.	ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ	7	41.18	6
14.	ฟังอย่างมีสติ	3	17.65	12
15.	ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ	2	11.76	14

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการฟัง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นอันดับแรก คือ มีความตั้งใจในการฟัง อันดับ 2 คือ ฟังด้วยความสุภาพและให้เกียรติผู้พูด และอันดับ 3 คือ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด

ตารางที่ 3 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเห็นอกเห็นใจ

ข้อ	ด้านการเห็นอกเห็นใจ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	9	52.94	3
2.	เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา	11	64.71	1
3.	นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	8	47.06	4
4.	มีความเมตตาต่อผู้อื่น	6	35.29	8
5.	ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง	8	47.06	4
6.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	7	41.18	6
7.	ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขามีคุณค่าและพัฒนาได้	10	58.82	2
8.	ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการสั่งการ	3	17.65	11
9.	มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ	4	23.53	10
10.	ยอมรับความผิดพลาดและให้อภัย	7	41.18	6
11.	ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงานผิดพลาด	5	29.41	9

จากตารางที่ 3 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเห็นอกเห็นใจ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา อันดับสอง คือ ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันมองว่าเขามีคุณค่าและพัฒนาได้ และอันดับสาม คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ตารางที่ 4 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเยียวยา รักษา

ข้อ	ด้านการเยียวยา รักษา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง	10	58.82	4
2.	ปลอบใจด้วยวาจา	7	41.18	8
3.	ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น	15	88.24	1
4.	ปลูกจิตสำนึกให้ มีจิตอาสา	14	82.35	2
5.	ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา	7	41.18	8
6.	โอภาปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	10	58.82	4
7.	ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน	7	41.18	8
8.	คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน	10	58.82	4
9.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจใน การช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	12	70.59	3
10.	ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับความต้องการ	6	35.29	13
11.	ให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดี	7	41.18	8
12.	แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน	7	41.18	8
13.	สร้างสันติกับตัวเอง ขจัดความเครียดและความกดดัน จากนโยบายในระดับสูง	4	23.53	14
14.	ศึกษาประวัติและสาเหตุที่มาของพฤติกรรม ที่แสดงออก เพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล	2	11.76	15
15.	มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน	10	58.82	4
16.	คิดเชิงสร้างสรรค์ทุกคนสามารถพัฒนาได้	2	11.76	15

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเยียวยา รักษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น อันดับสอง คือ ปลูกจิตสำนึกให้ช่วยเหลือสังคม มีจิตอาสา และอันดับสาม คือ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 5 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการตระหนักรู้

ข้อ	ด้านการตระหนักรู้	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	8	47.06	1
2.	สามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน ก่อนหลังได้	6	35.29	2
3.	สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง	4	23.53	4
4.	เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา	4	23.53	4
5.	ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบหรือองค์การ	3	17.65	9
6.	เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือทันที	3	17.65	9
7.	กล่าวคำขอโทษในกรณีที่ผิดพลาด	4	23.53	4
8.	ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	3	17.65	9
9.	ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ	4	23.53	4
10.	รับรู้บริบทของสังคมอย่างมีสติ	3	17.65	9
11.	มีนิสัยรักการอ่าน	5	29.41	3
12.	ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จ ขององค์การอย่างยั่งยืน	2	11.76	13
13.	ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน	4	23.53	4

จากตารางที่ 5 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการการตระหนักรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันดับสอง คือ ต้องให้ความสำคัญ และสามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานก่อนหลังได้ และอันดับสาม คือ มีนิสัยรักการอ่าน

ตารางที่ 6 คำร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการโน้มน้าวใจ

ข้อ	ด้านการโน้มน้าวใจ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	สร้างความศรัทธา	8	47.06	1
2.	ใช้วาทีศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย	4	23.53	8
3.	อธิบายให้เห็นข้อดีและข้อด้อย	5	29.41	4
4.	โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ	4	23.53	8
5.	สร้างโอกาสในการคุยแบบไม่เป็นทางการ	5	29.41	4
6.	ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ	4	23.53	8
7.	มีจิตวิทยาในการพูด	5	29.41	4
8.	ให้เหตุผลในการชักชวน โน้มน้าวใจ	4	23.53	8
9.	มีคุณธรรม มีความจริงใจในการโน้มน้าวใจ	7	41.18	2
10.	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม	4	23.53	8
11.	ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก	6	35.29	3
12.	ฝึกฝนโน้มน้าวให้เที่ยงตรง	2	11.76	13
13.	พูดความจริง	5	29.41	4

จากตารางที่ 6 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ โน้มน้าวใจ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ สร้างความศรัทธา อันดับสอง คือ มีคุณธรรม มีความจริงใจในการ โน้มน้าวใจ และอันดับสาม คือ ใช้ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมเชิงบวก

ตารางที่ 7 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างมโนทัศน์

ข้อ	ด้านการสร้างมโนทัศน์	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	มองไปข้างหน้า ใจดีคิดเป็นบทเรียนในอนาคต	7	41.18	4
2.	วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้	5	29.14	9
3.	วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ	8	47.06	3
4.	เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถได้ทำงาน	7	41.18	4
5.	ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	9	52.94	2
6.	มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ	7	41.18	4
7.	อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน	5	29.14	9
8.	ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	5	29.14	9
9.	สร้างบรรยากาศความเป็นญาติ พี่น้องในการทำงาน	7	41.18	4
10.	มีความคิดที่ชัดเจน สร้างเป็นมโนทัศน์ได้	5	29.14	9
11.	นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา	11	64.71	1
12.	สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	5	29.14	9
13.	ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์	7	41.18	4

จากตารางที่ 7 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา อันดับสอง คือ ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และอันดับสาม คือ วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 8 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมองการณ์ไกล

ข้อ	ด้านการมองการณ์ไกล	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล	4	23.53	4
2.	ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	3	17.65	8
3.	ใช้ความผิดพลาดในอดีต มาแก้ไขปัจจุบัน ทำสิ่งที่ดีในอนาคต	4	23.53	4
4.	มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา	2	11.76	11
5.	วางแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทีมงาน	8	47.06	1
6.	พัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	6	35.29	2
7.	เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กระทำ ในปัจจุบันส่งผลต่ออนาคต	2	11.76	11
8.	สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน	5	29.41	3
9.	ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ	3	17.65	8
10.	สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ	4	23.53	4
11.	วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	3	17.65	8
12.	แบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน	4	23.53	4

จากตารางที่ 8 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมองการณ์ไกล ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ วางแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทีมงาน อันดับสอง คือ พัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และอันดับสาม คือ สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 9 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน

ข้อ	ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น	7	41.18	3
2.	เอาใจใส่ลูกน้อง โอบอ้อมอารี	6	35.29	4
3.	ร่วมทุกข์ ร่วมสุข	5	29.41	8
4.	รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	9	52.94	1
5.	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด	5	29.41	8
6.	กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ	3	17.65	12
7.	ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	6	35.29	4
8.	สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน	5	29.41	8
9.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน	6	35.29	4
10.	พัฒนาทีมงานโดยใช้การบริหารคุณภาพ	5	29.41	8
11.	เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา	6	35.29	4
12.	สร้างความเป็นหุ้นส่วน	8	47.06	2

จากตารางที่ 9 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน อันดับสอง คือ สร้างความเป็นหุ้นส่วน และอันดับสาม คือ มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น

ตารางที่ 10 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน

ข้อ	ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน	8	47.06	4
2.	พัฒนาความรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	7	41.18	7
3.	ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	6	35.29	8
4.	ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม	8	47.06	4
5.	ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเป็นธรรม	5	29.41	9
6.	ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี	9	52.94	3
7.	มีจิตสาธารณะ	4	23.53	10
8.	ทำเพื่อส่วนรวม	15	88.24	1
9.	พัฒนาความคิดคน	4	23.53	10
10.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม	4	23.53	10
11.	ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้	11	64.71	2
12.	ทำจริงตามที่พูด	8	47.06	4
13.	สนับสนุนงบประมาณ	4	23.53	10

จากตารางที่ 10 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ ทำเพื่อส่วนรวม อันดับสอง คือ ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้ และอันดับสาม คือ ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี

ตารางที่ 11 ค่าร้อยละและอันดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างกลุ่มชน

ข้อ	ด้านการสร้างกลุ่มชน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1.	นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา	5	29.41	8
2.	เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	7	41.18	4
3.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร	4	23.53	10
4.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	10	58.82	2
5.	ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน	7	41.18	4
6.	สนทนากันเกิดฉันทามติ	4	23.53	10
7.	กำหนดภารกิจชัดเจน	8	47.06	3
8.	จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ร่วมงาน	7	41.18	4
9.	ให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน	5	29.41	8
10.	ฝึกการเป็นผู้ให้	7	41.18	4
11.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	3	17.65	12
12.	สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร	12	70.59	1

จากตารางที่ 11 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นอันดับแรก คือ สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร อันดับสอง คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และอันดับสาม คือ กำหนดภารกิจชัดเจน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเชี่ยวชาญรักษา ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างกลุ่มชน โดยใช้แบบสอบถามถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านได้ข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการฟัง รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการฟัง	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีความตั้งใจในการฟัง	5.00	0.50
2.	มีความจริงใจในการฟัง	5.00	1.00
3.	มีความอดทนในการฟัง	5.00	1.00
4.	เปิดใจยอมรับฟังปัญหา	5.00	1.00
5.	ให้ความสำคัญกับการฟัง	5.00	1.00
6.	ฟังด้วยความสุภาพ	5.00	0.00
7.	มีเจตนาที่ดีในการฟัง	5.00	1.00
8.	ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	5.00	1.00
9.	มีวิจารณ์ญาณในการฟัง	5.00	0.50
10.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด	5.00	1.00
11.	ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้เียง	5.00	1.00
12.	ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ	5.00	1.00
13.	ฟังอย่างมีสติ	5.00	1.00
14.	ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ	5.00	1.00

จากตารางที่ 12 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการฟัง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 14 ข้อ

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการเห็นอกเห็นใจ รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการเห็นอกเห็นใจ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5.00	0.50
2.	เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา	5.00	0.50
3.	นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	5.00	1.00
4.	มีความเมตตาต่อผู้อื่น	5.00	1.00
5.	ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง	5.00	1.00
6.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	1.00
7.	ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขามีคุณค่า และพัฒนาได้	5.00	1.00
8.	ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการสั่งการ	5.00	1.00
9.	มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ	5.00	1.00
10.	ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาส	5.00	1.00
11.	ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงานผิดพลาด	4.00	1.00

จากตารางที่ 13 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการเห็นอกเห็นใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 11 ข้อ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌมฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการเยียวยา รักษา รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการเยียวยา รักษา	มัชฌมฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง	5.00	1.00
2.	ปลอบใจด้วยวาจา และภาษากาย	5.00	1.00
3.	ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น	5.00	1.00
4.	ปลูกจิตสำนึกให้ มีจิตอาสา	5.00	1.00
5.	ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา	5.00	1.00
6.	โอภาปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	5.00	1.00
7.	ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00
8.	คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน	5.00	1.00
9.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจใน การช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.00	1.00
10.	ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับความต้องการ	5.00	1.50
11.	ให้ความสำคัญกับกับความทุกข์ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดี	5.00	1.00
12.	แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่ายได้ รับประโยชน์ร่วมกัน	5.00	1.00
13.	สร้างสันติกับตัวเอง ขจัดความเครียด และความกดดันจากนโยบายในระดับสูง	5.00	0.50
14.	ศึกษาประวัติและสาเหตุที่มาของพฤติกรรม ที่ แสดงออกเพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล	5.00	1.00
15.	มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน	5.00	1.00

จากตารางที่ 14 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการเยียวยา รักษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัชฌมฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 15 ข้อ

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการตระหนักรู้ รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการตระหนักรู้	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	5.00	0.00
2.	สามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานก่อนหลังได้	5.00	0.00
3.	สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	5.00	0.00
4.	เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา	5.00	1.00
5.	ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบหรือองค์กร	4.00	1.00
6.	เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือทันที	4.00	1.50
7.	กล่าวคำขอโทษในกรณีที่ผิดพลาด	5.00	1.00
8.	ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	4.00	1.50
9.	ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ	5.00	1.00
10.	รับรู้บริบทของสังคมอย่างมีสติ	5.00	1.00
11.	มีนิสัยรักการอ่าน	5.00	1.00
12.	ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน	5.00	1.00
13.	ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน	5.00	1.00

จากตารางที่ 15 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการตระหนักรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ

ตารางที่ 16 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการโน้มน้าวใจ รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการโน้มน้าวใจ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	สร้างความศรัทธา	5.00	0.00
2.	ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย	5.00	0.50
3.	อธิบายให้เห็นข้อดีและข้อด้อย	5.00	1.00
4.	โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ	5.00	1.00
5.	สร้างโอกาสในการคุยแบบไม่เป็นทางการ	5.00	1.00
6.	ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ	5.00	1.00
7.	มีจิตวิทยาในการพูด	5.00	1.00
8.	ใช้เหตุผลในการชักชวน โน้มน้าวใจ	5.00	0.50
9.	มีคุณธรรม มีความจริงใจในการโน้มน้าวใจ	5.00	1.00
10.	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม	4.00	1.00
11.	ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก	5.00	0.50
12.	ฝึกฝนโน้มน้าวใจให้เที่ยงตรง	5.00	1.00
13.	พูดความจริง	5.00	1.00

จากตารางที่ 16 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการโน้มน้าวใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ

ตารางที่ 17 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสร้างมโนทัศน์ รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการสร้างมโนทัศน์	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มองไปข้างหน้า ใช้อคิดเป็นบทเรียนในอนาคต	5.00	1.00
2.	วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้	5.00	0.50
3.	วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ	5.00	0.50
4.	ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	5.00	1.00
5.	มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ	5.00	1.00
6.	อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน	5.00	1.00
7.	ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	5.00	0.50
8.	สร้างบรรยากาศความเป็นญาติ พี่น้องในการทำงาน	5.00	1.00
9.	มีความคิดที่ชัดเจน สร้างเป็นมโนทัศน์ได้	5.00	1.00
10.	นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา	5.00	1.00
11.	สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	5.00	1.00
12.	ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์	5.00	0.00

จากตารางที่ 17 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการสร้างมโนทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมองการณ์ไกล รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการมองการณ์ไกล	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล	5.00	1.00
2.	ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	5.00	1.00
3.	ใช้ความผิดพลาดในอดีต มาแก้ไขปัจจุบันทำสิ่งที่ดี ในอนาคต	5.00	1.00
4.	มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา	5.00	0.50
5.	พัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00
6.	เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กระทำ ในปัจจุบันส่งผลต่ออนาคต	5.00	0.00
7.	สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน	5.00	1.00
8.	ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ	5.00	0.50
9.	สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ	5.00	0.50
10.	วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	5.00	0.00
11.	แบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน	5.00	0.00

จากตารางที่ 18 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการมองการณ์ไกล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 11 ข้อ

ตารางที่ 19 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น	5.00	0.50
2.	เอาใจใส่ลูกน้อง โอบอ้อมอารี	5.00	1.00
3.	ร่วมทุกข์ ร่วมสุข	5.00	1.00
4.	รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.50
5.	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด	5.00	1.50
6.	กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ	5.00	0.00
7.	ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	5.00	1.00
8.	สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน	5.00	1.00
9.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน	5.00	1.00
10.	พัฒนาทีมงานโดยใช้การบริหารคุณภาพ	5.00	0.50
11.	เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา	5.00	0.50
12.	สร้างความเป็นหุ้นส่วน	5.00	0.00

จากตารางที่ 19 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่
3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ

ตารางที่ 20 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน	5.00	0.00
2.	พัฒนาครูสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.00	1.00
3.	ดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	5.00	1.00
4.	ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม	5.00	0.00
5.	ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ	5.00	0.50
6.	ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี	5.00	0.50
7.	มีจิตสาธารณะ	5.00	1.00
8.	ทำเพื่อส่วนรวม	5.00	0.50
9.	พัฒนาความคิดคน	5.00	1.00
10.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม	5.00	0.50
11.	ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้	5.00	0.50
12.	ทำจริงตามที่พูด	5.00	1.00
13.	สนับสนุนงบประมาณ	5.00	1.00

จากตารางที่ 20 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ

ตารางที่ 21 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสร้างกลุ่มชน รอบที่ 2

ข้อ	ด้านการสร้างกลุ่มชน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา	5.00	1.00
2.	เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	5.00	1.00
3.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร	5.00	1.00
4.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	1.00
5.	ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน	5.00	1.00
6.	สนทนากันเกิดขึ้นตามมติ	5.00	1.00
7.	กำหนดภารกิจชัดเจน	5.00	0.50
8.	จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ร่วมงาน	5.00	1.00
9.	ให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน	5.00	1.00
10.	ฝึกการเป็นผู้ให้	5.00	1.50
11.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	5.00	1.00
12.	สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร	5.00	1.50

จากตารางที่ 21 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการสร้างกลุ่มชน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำ
แบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ
ด้านการเยียวยารักษา ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมอง
การณ์ไกล ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และด้านการสร้างกลุ่มชน
โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตอบ แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ
กลุ่มพร้อมทั้งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิเคราะห์แต่ละด้านพบข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการฟัง รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการฟัง	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีความตั้งใจในการฟัง	5.00	0.50
2.	มีความจริงใจในการฟัง	5.00	1.00
3.	มีความอดทนในการฟัง	5.00	1.00
4.	เปิดใจยอมรับฟังปัญหา	5.00	1.00
5.	ให้ความสำคัญกับการฟัง	5.00	1.00
6.	ฟังด้วยความสุภาพ	5.00	0.00
7.	มีเจตนาที่ดีในการฟัง	5.00	1.00
8.	ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	5.00	1.00
9.	มีวิจารณ์อย่างเหมาะสมในการฟัง	5.00	0.50
10.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด	5.00	1.00
11.	ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้เียง	5.00	1.00
12.	ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ	5.00	1.00
13.	ฟังอย่างมีสติ	5.00	1.00
14.	ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ	5.00	1.00

จากตารางที่ 22 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการฟัง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 14 ข้อ

ตารางที่ 23 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการเห็นอกเห็นใจ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการเห็นอกเห็นใจ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5.00	0.50
2.	เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา	5.00	0.50
3.	นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	5.00	1.00
4.	มีความเมตตาต่อผู้อื่น	5.00	1.00
5.	ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง	5.00	1.00
6.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	1.00
7.	ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขามีคุณค่า และพัฒนาได้	5.00	1.00
8.	ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการสั่งการ	5.00	1.00
9.	มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ	5.00	1.00
10.	ยอมรับความผิดพลาดและให้ออกาส	5.00	1.00
11.	ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงานผิดพลาด	4.00	1.00

จากตารางที่ 23 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการเห็นอกเห็นใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 11 ข้อ

ตารางที่ 24 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการเยียวยาโรค รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการเยียวยาโรค	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง	5.00	1.00
2.	ปลอบใจด้วยวาจา และภาษากาย	5.00	1.00
3.	ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น	5.00	1.00
4.	ปลูกจิตสำนึกให้ มีจิตอาสา	5.00	1.00
5.	ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา	5.00	1.00
6.	โอภาปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	5.00	1.00
7.	ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00
8.	คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน	5.00	1.00
9.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจใน การช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.00	1.00
10.	ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับความต้องการ	5.00	1.50
11.	ให้ความสำคัญกับกับความทุกข์ของผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดี	5.00	1.00
12.	แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่ายได้ รับประโยชน์ร่วมกัน	5.00	1.00
13.	สร้างสันติกับตัวเอง ขจัดความเครียด และความกดดันจากนโยบายในระดับสูง	5.00	0.50
14.	ศึกษาประวัติและสาเหตุที่มาของพฤติกรรม ที่แสดงออกเพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล	5.00	1.00
15.	มีจิตอาสาเอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน	5.00	1.00

จากตารางที่ 24 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการเยียวยาโรค ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 15 ข้อ

ตารางที่ 25 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการตระหนักรู้ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการตระหนักรู้	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	5.00	0.00
2.	สามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานก่อนหลังได้	5.00	0.00
3.	สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	5.00	0.00
4.	เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา	5.00	1.00
5.	ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบหรือองค์การ	4.00	1.00
6.	เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือทันที	4.00	1.50
7.	กล่าวคำขอโทษในกรณีที่ผิดพลาด	5.00	1.00
8.	ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	4.00	1.50
9.	ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ	5.00	1.00
10.	รับรู้บริบทของสังคมอย่างมีสติ	5.00	1.00
11.	มีนิสัยรักการอ่าน	5.00	1.00
12.	ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน	5.00	1.00
13.	ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน	5.00	1.00

จากตารางที่ 25 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการตระหนักรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ

ตารางที่ 26 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการโน้มน้าวใจ รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการโน้มน้าวใจ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	สร้างความศรัทธา	5.00	0.00
2.	ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย	5.00	0.50
3.	อธิบายให้เห็นข้อดีและข้อด้อย	5.00	1.00
4.	โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ	5.00	1.00
5.	สร้างโอกาสในการคุยแบบไม่เป็นทางการ	5.00	1.00
6.	ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ	5.00	1.00
7.	มีจิตวิทยาในการพูด	5.00	1.00
8.	ใช้เหตุผลในการชักชวน โน้มน้าวใจ	5.00	0.50
9.	มีคุณธรรม มีความจริงใจในการโน้มน้าวใจ	5.00	1.00
10.	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม	4.00	1.00
11.	ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก	5.00	0.50
12.	ฝึกฝนโน้มน้าวใจให้เที่ยงตรง	5.00	1.00
13.	พูดความจริง	5.00	1.00

จากตารางที่ 26 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ด้านการโน้มน้าวใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ

ตารางที่ 27 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสร้างมโนทัศน์

ข้อ	ด้านการสร้างมโนทัศน์	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มองไปข้างหน้า ใช้อุดมคติเป็นบทเรียนในอนาคต	5.00	1.00
2.	วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้	5.00	0.50
3.	วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ	5.00	0.50
4.	ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	5.00	1.00
5.	มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ	5.00	1.00
6.	อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน	5.00	1.00
7.	ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	5.00	0.50
8.	สร้างบรรยากาศความเป็นญาติ พี่น้องในการทำงาน	5.00	1.00
9.	มีความคิดที่ชัดเจน สร้างเป็นมโนทัศน์ได้	5.00	1.00
10.	นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา	5.00	1.00
11.	สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	5.00	1.00
12.	ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์	5.00	0.00

จากตารางที่ 27 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการสร้างมโนทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ

ตารางที่ 28 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมองการณ์ไกล รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการมองการณ์ไกล	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล	5.00	1.00
2.	ไม่มีคิดตนเองเป็นศูนย์กลาง	5.00	1.00
3.	ใช้ความผิดพลาดในอดีต มาแก้ไขปัจจุบันทำสิ่งที่ดี ในอนาคต	5.00	1.00
4.	มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา	5.00	0.50
5.	พัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00
6.	เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กระทำ ในปัจจุบันส่งผลต่ออนาคต	5.00	0.00
7.	สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน	5.00	1.00
8.	ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ	5.00	0.50
9.	สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ	5.00	0.50
10.	วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	5.00	0.00
11.	แบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน	5.00	0.00

จากตารางที่ 28 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการมองการณ์ไกล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 11 ข้อ

ตารางที่ 29 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน

ข้อ	ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น	5.00	0.50
2.	เอาใจใส่ลูกน้อง โอบอ้อมอารี	5.00	1.00
3.	ร่วมทุกข์ ร่วมสุข	5.00	1.00
4.	รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.50
5.	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด	5.00	1.50
6.	กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ	5.00	0.00
7.	ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	5.00	1.00
8.	สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน	5.00	1.00
9.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน	5.00	1.00
10.	พัฒนาทีมงานโดยใช้การบริหารคุณภาพ	5.00	0.50
11.	เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา	5.00	0.50
12.	สร้างความเป็นหุ้นส่วน	5.00	0.00

จากตารางที่ 29 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่
3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ

ตารางที่ 30 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน

ข้อ	ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน	5.00	0.00
2.	พัฒนาครูสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.00	1.00
3.	ดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	5.00	1.00
4.	ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม	5.00	0.00
5.	ให้โอกาสครูในการทำงานอย่างเป็นธรรม	5.00	0.50
6.	ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี	5.00	0.50
7.	มีจิตสาธารณะ	5.00	1.00
8.	ทำเพื่อส่วนรวม	5.00	0.50
9.	พัฒนาความคิดคน	5.00	1.00
10.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม	5.00	0.50
11.	ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	5.00	0.50
12.	ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้	5.00	1.00
13.	สนับสนุนงบประมาณ	5.00	1.00

จากตารางที่ 30 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ

ตารางที่ 31 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการสร้างกลุ่มชน รอบที่ 3

ข้อ	ด้านการสร้างกลุ่มชน	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.	นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา	5.00	1.00
2.	เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	5.00	1.00
3.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร	5.00	1.00
4.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	1.00
5.	ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน	5.00	1.00
6.	สนทนากันเกิดฉันทามติ	5.00	1.00
7.	กำหนดภารกิจชัดเจน	5.00	0.50
8.	จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ร่วมงาน	5.00	1.00
9.	ให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน	5.00	1.00
10.	ฝึกการเป็นผู้ให้	5.00	1.50
11.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	5.00	1.00
12.	สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร	5.00	1.50

จากตารางที่ 31 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการสร้างกลุ่มชน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50
ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของ รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม โดยเชิญ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน มาร่วมอภิปรายเกี่ยวกับความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ผลการสนทนากลุ่มสรุปได้ว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการฟัง

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการฟัง คือ มีความตั้งใจในการฟัง มีความจริงใจในการฟัง มีความอดทนในการฟัง เปิดใจยอมรับฟังปัญหาให้ความสำคัญกับการฟัง ฟังด้วยความสุภาพ มีเจตนาที่ดีในการฟัง ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีวิจารณ์ภายในการฟัง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้โต้แย้ง ฟังแล้วต้องถามตอบได้ ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ ฟังอย่างมีสติ และฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ

2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการเห็นอกเห็นใจ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจปัญหา เอาใจเขามาใส่ใจเรา นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเมตตาต่อผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขามีคุณค่าและพัฒนาได้ ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการสั่งการ มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาส และปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงานผิดพลาด

3. ด้านการเอื้อยวรักษ์

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการเอื้อยวรักษ์ คือ สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง ปลอบใจด้วยวาจา ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา โอกาสปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับความต้องการให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน สร้างสันติกับตัวเอง จัดความเครียดความกดดันจากนโยบายในระดับสูง ศึกษาประวัติและสาเหตุที่มาของพฤติกรรม เพื่อการแก้ไขยวรักษ์ที่ได้ผล และมีจิตอาสา เอาใจใส่เอื้ออาทรทุกคน

4. ด้านการตระหนักรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการตระหนักรู้ คือ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานก่อนหลังได้ สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบ

หรือองค์การ กล่าวคำขอโทษในกรณีผิดพลาด ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ รับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีสติ มีนิสัยรักการอ่าน ชี้อย่างเห็นแก่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน และตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน

5. ด้านการโน้มน้าวใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการโน้มน้าวใจ คือ สร้างความศรัทธา ใช้วาทศิลป์ โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย อธิบายให้เห็นข้อดีข้อด้อย โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ สร้างโอกาสในการสนทนาแบบไม่เป็นทางการ ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ มีจิตวิทยาในการพูด ใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ มีคุณธรรม มีความจริงใจ ในการโน้มน้าวใจ มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก และฝึกฝนโน้มน้าวใจให้เที่ยงตรง

6. ด้านการสร้างมโนทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการสร้างมโนทัศน์ คือ มองไปข้างหน้า ใช้อุดมคติเป็นบทเรียนในอนาคต วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้ วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง สร้างบรรยากาศความเป็นญาติพี่น้องในการทำงาน มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้ นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อพัฒนา และสนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ

7. ด้านการมองการณ์ไกล

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการมองการณ์ไกล คือ วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา พัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กระทำในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาองค์การ สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และแบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน

8. ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน คือ มีจิตบริการดูแลช่วยเหลือคนอื่น เอาใจใส่ผู้ร่วมงานโอบอ้อมอารี ร่วมทุกข์ ร่วมสุข รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงานซึ่งเจงวิตรุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน พัฒนาทีมงาน โดยใช้การบริหารคุณภาพเป็นเพื่อนร่วมทางร่วมแก้ปัญหา และสร้างความเป็นหุ้นส่วน

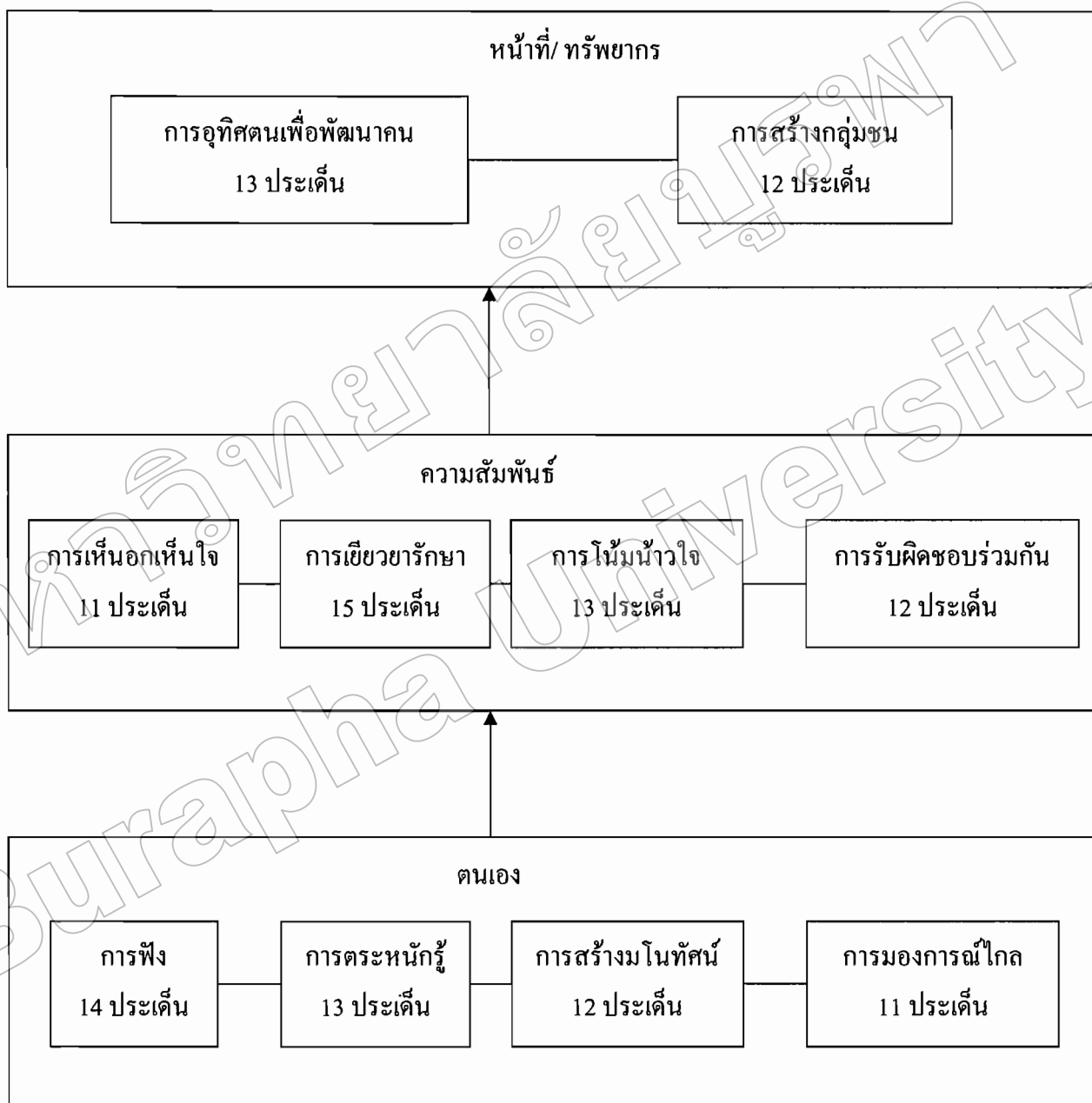
9. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน คือ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน พัฒนาผู้ร่วมงานสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเป็นธรรม ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี มีจิตสาธารณะทำเพื่อส่วนรวม พัฒนาความคิดคน ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้ ทำจริงตามที่พูด และสนับสนุนงบประมาณ

10. ด้านการสร้างกลุ่มชน

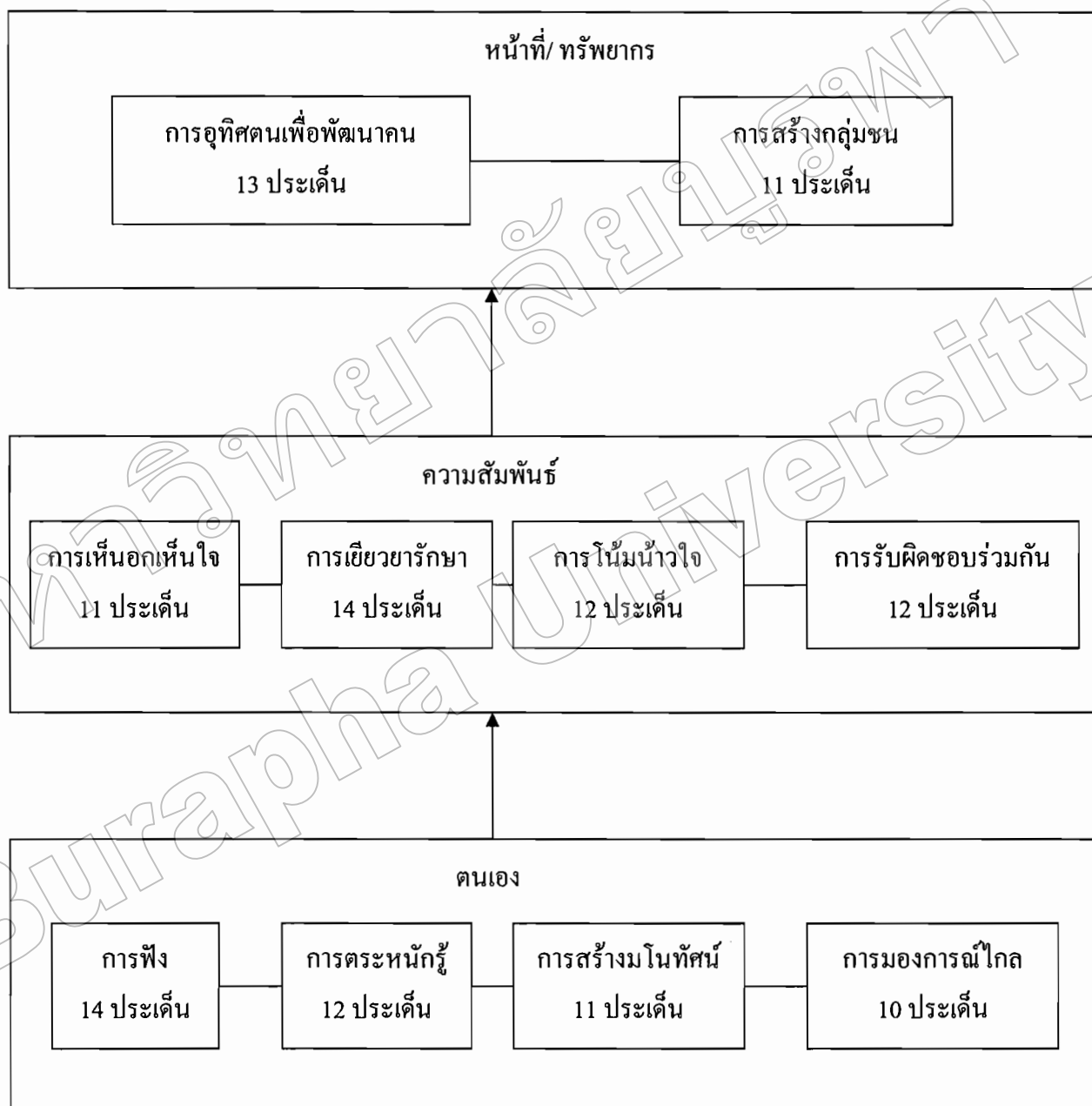
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ด้านการสร้างกลุ่มชน คือ นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน สนทนาจนเกิดฉันทามติ กำหนดภารกิจชัดเจน จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ร่วมงานให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และ สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร

ข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ สามารถสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุป
เป็นรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจาก
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสร้างของผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย และการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สรุปได้ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .
ที่สร้างจากผู้เชี่ยวชาญกับการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ส่วนที่ 1 ตนเอง	ส่วนที่ 1 ตนเอง
1. การฟัง ประกอบด้วย 14 ประเด็น ดังนี้	1. การฟัง ประกอบด้วย 14 ประเด็น ดังนี้
1.1 มีความตั้งใจในการฟัง	1.1 มีความตั้งใจในการฟัง
1.2 มีความจริงใจในการฟัง	1.2 มีความจริงใจในการฟัง
1.3 มีความอดทนในการฟัง	1.3 มีความอดทนในการฟัง
1.4 เปิดใจยอมรับฟังปัญหา	1.4 เปิดใจยอมรับฟังปัญหา
1.5 ให้ความสำคัญกับการฟัง	1.5 ให้ความสำคัญกับการฟัง
1.6 ฟังด้วยความสุภาพ	1.6 ฟังด้วยความสุภาพ
1.7 มีเจตนาที่ดีในการฟัง	1.7 มีเจตนาที่ดีในการฟัง
1.8 ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	1.8 ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
1.9 มีวิจารณญาณในการฟัง	1.9 มีวิจารณญาณในการฟัง
1.10 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด	1.10 เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด
1.11 ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้โต้แย้ง	1.11 ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้โต้แย้ง
1.12 ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ	1.12 ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ
1.13 ฟังอย่างมีสติ	1.13 ฟังอย่างมีสติ
1.14 ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ	1.14 ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การตระหนักรู้ ประกอบด้วย 13 ประเด็น ดังนี้	2. การตระหนักรู้ ประกอบด้วย 12 ประเด็น ดังนี้
2.1 เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	2.1 เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
2.2 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของ ภาระงานก่อนหลังได้	2.2 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของ ภาระงานก่อนหลังได้
2.3 สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	2.3 สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง
2.4 เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา	2.4 เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา
2.5 ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบ หรือองค์การ	2.5 ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบ หรือองค์การ
2.6 เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือทันที	2.6 กล่าวคำขอโทษในกรณีผิดพลาด
2.7 กล่าวคำขอโทษในกรณีผิดพลาด	2.7 ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง
2.8 ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	2.8 ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ
2.9 ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ	2.9 รับรู้บริบทของสังคมอย่างมีสติ
2.10 รับรู้บริบทของสังคมอย่างมีสติ	2.10 มีนิสัยรักการอ่าน
2.11 มีนิสัยรักการอ่าน	2.11 ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จขององค์การ อย่างยั่งยืน
2.12 ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จขององค์การ อย่างยั่งยืน	2.12 ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน
2.13 ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน	

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การสร้างมโนทัศน์ ประกอบด้วย 12 ประเด็น ดังนี้	3. การสร้างมโนทัศน์ ประกอบด้วย 11 ประเด็น ดังนี้
3.1 มองไปข้างหน้า ใช้อัตถิเป็นบทเรียน ในอนาคต	3.1 มองไปข้างหน้า ใช้อัตถิเป็นบทเรียน ในอนาคต
3.2 วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้	3.2 วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้
3.3 วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ	3.3 วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ
3.4 ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.4 ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
3.5 มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงาน ตามลำดับความสำคัญ	3.5 มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับ ความสำคัญ
3.6 อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.6 อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน
3.7 ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	3.7 ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
3.8 สร้างบรรยากาศความเป็นญาติ พี่น้องใน การทำงาน	3.8 สร้างบรรยากาศความเป็นญาติ พี่น้องใน การทำงาน
3.9 มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้	3.9 มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้
3.10 นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา	3.10 นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา
3.11 สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	3.11 สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ
3.12 ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน สร้างวิสัยทัศน์	

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การมองการณ์ไกล ประกอบด้วย 11 ประเด็น ดังนี้	4. การมองการณ์ไกล ประกอบด้วย 10 ประเด็น ดังนี้
4.1 วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล	4.1 วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล
4.2 ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	4.2 ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไข ปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต
4.3 ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบัน ทำสิ่งที่ดีในอนาคต	4.3 มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา
4.4 มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา	4.4 พัฒนาการให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง
4.5 พัฒนาการให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง	4.5 เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ กระทำในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต
4.6 เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กระทำ ในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต	4.6 สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับ ผู้ร่วมงาน
4.7 สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับ ผู้ร่วมงาน	4.7 ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการ พัฒนาองค์กร
4.8 ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนา องค์กร	4.8 สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ
4.9 สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ	4.9 วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ
4.10 วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.10 แบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกัน และกัน
4.11 แบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกัน และกัน	

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์	ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์
5. การเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย	5. การเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย
11 ประเด็น ดังนี้	11 ประเด็น ดังนี้
5.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
5.2 เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา	5.2 เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา
5.3 นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า	5.3 นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ประโยชน์ส่วนตน	ประโยชน์ส่วนตน
5.4 มีความเมตตาต่อผู้อื่น	5.4 มีความเมตตาต่อผู้อื่น
5.5 ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง	5.5 ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง
5.6 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.6 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
5.7 ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน	5.7 ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน
มองว่าเขามีคุณค่า และพัฒนาได้	มองว่าเขามีคุณค่า และพัฒนาได้
5.8 ไม่นั่นการใช้อำนาจและการสั่งการ	5.8 ไม่นั่นการใช้อำนาจและการสั่งการ
5.9 มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ	5.9 มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ
5.10 ยอมรับความผิดพลาด และให้โอกาส	5.10 ยอมรับความผิดพลาด และให้โอกาส
5.11 ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงาน	5.11 ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงาน
ผิดพลาด	ผิดพลาด

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. การเฝ้าระวังรักษา ประกอบด้วย 15 ประเด็น ดังนี้	6. การเฝ้าระวังรักษา ประกอบด้วย 14 ประเด็น ดังนี้
6.1 สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง	6.1 สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง
6.2 ปลอบใจด้วยวาจา	6.2 ปลอบใจด้วยวาจา
6.3 ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น	6.3 ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น
6.4 ปลุกจิตสำนึกให้ มีจิตอาสา	6.4 ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา
6.5 ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา	6.5 โอกาสปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี
6.6 โอกาสปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	6.6 ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน
6.7 ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน	6.7 คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน
6.8 คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน	6.8 มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ จริงใจในการช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็น รูปธรรม
6.9 มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจ ในการช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	6.9 ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับ ความต้องการ
6.10 ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับ ความต้องการ	6.10 ให้ความสำคัญกับกับความทุกข์ของ ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี
6.11 ให้ความสำคัญกับกับความทุกข์ของ ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี	6.11 แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุก ฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน
6.12 แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่าย ได้รับประโยชน์ร่วมกัน	6.12 สร้างสันติกับตัวเองขจัดความเครียด ความกดดันจากนโยบายในระดับสูง
6.13 สร้างสันติกับตัวเองขจัดความเครียด ความกดดันจากนโยบายในระดับสูง	6.13 ศึกษาประวัติและสาเหตุที่มาของ พฤติกรรมเพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล
6.14 ศึกษาประวัติและสาเหตุที่มาของ พฤติกรรมเพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล	6.14 มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน
6.15 มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน	

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. การโน้มน้าวใจ ประกอบด้วย 13 ประเด็น ดังนี้	7. การโน้มน้าวใจ ประกอบด้วย 12 ประเด็น ดังนี้
7.1 สร้างความศรัทธา	7.1 สร้างความศรัทธา
7.2 ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดี ปฏิบัติงานด้วย	7.2 ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงาน ยินดีปฏิบัติงานด้วย
7.3 อธิบายให้เห็นข้อดี ข้อด้อย	7.3 อธิบายให้เห็นข้อดี ข้อด้อย
7.4 โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ	7.4 โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ
7.5 สร้างโอกาสในการสนทนาแบบ ไม่เป็นทางการ	7.5 สร้างโอกาสในการสนทนาแบบ ไม่เป็นทางการ
7.6 ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ	7.6 ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ
7.7 มีจิตวิทยาในการพูด	7.7 มีจิตวิทยาในการพูด
7.8 ใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ	7.8 ใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ
7.9 มีคุณธรรม มีความจริงใจใน การโน้มน้าวใจ	7.9 มีคุณธรรม มีความจริงใจใน การโน้มน้าวใจ
7.10 มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม	7.10 มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม
7.11 ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก	7.11 ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก
7.12 ฝึกฝนโน้มน้าวให้เที่ยงตรง	7.12 ฝึกฝนโน้มน้าวให้เที่ยงตรง
7.13 พูดความจริง	

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. การรับผิชอบร่วมกัน ประกอบด้วย 12 ประเด็น ดังนี้	8. การรับผิชอบร่วมกัน ประกอบด้วย 12 ประเด็น ดังนี้
8.1 มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น	8.1 มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น
8.2 เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน โอบอ้อมอารี	8.2 เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน โอบอ้อมอารี
8.3 ร่วมทุกข์ ร่วมสุข	8.3 ร่วมทุกข์ ร่วมสุข
8.4 รับผิชอบต่อเพื่อนร่วมงาน	8.4 รับผิชอบต่อเพื่อนร่วมงาน
8.5 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด	8.5 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด
8.6 กระจายงานกระจายความรับผิดชอบ	8.6 กระจายงานกระจายความรับผิดชอบ
8.7 ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	8.7 ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน
8.8 สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน	8.8 สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน
8.9 ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงาน	8.9 ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงาน
ร่วมกัน	ร่วมกัน
8.10 พัฒนาทีมงาน โดยใช้การบริหารคุณภาพ	8.10 พัฒนาทีมงาน โดยใช้การบริหารคุณภาพ
8.11 เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา	8.11 เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา
8.12 สร้างความเป็นหุ้นส่วน	8.12 สร้างความเป็นหุ้นส่วน

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคณะ ประกอบด้วย 13 ประเด็น ดังนี้	9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคณะ ประกอบด้วย 13 ประเด็น ดังนี้
9.1 ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา ผู้คน	9.1 ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา ผู้คน
9.2 พัฒนาผู้ร่วมงานสู่ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	9.2 พัฒนาผู้ร่วมงานสู่ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน
9.3 ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	9.3 ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง
9.4 ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม	9.4 ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม
9.5 ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงาน อย่างเป็นธรรมชาติ	9.5 ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงาน อย่างเป็นธรรมชาติ
9.6 ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี	9.6 ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี
9.7 มีจิตสาธารณะ	9.7 มีจิตสาธารณะ
9.8 ทำเพื่อส่วนรวม	9.8 ทำเพื่อส่วนรวม
9.9 พัฒนาความคิดคน	9.9 พัฒนาความคิดคน
9.10 ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม	9.10 ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม
9.11 ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็น และสามารถพัฒนาได้	9.11 ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็น และสามารถพัฒนาได้
9.12 ทำจริงตามที่พูด	9.12 ทำจริงตามที่พูด
9.13 สนับสนุนงบประมาณ	9.13 สนับสนุนงบประมาณ

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับ ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
10 . การสร้างกลุ่มชน ประกอบด้วย 12 ประเด็น ดังนี้	10 . การสร้างกลุ่มชน ประกอบด้วย 11 ประเด็น ดังนี้
10.1 นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา	10.1 นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา
10.2 เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา	10.2 เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
10.3 สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร	10.3 สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นใน องค์กร
10.4 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	10.4 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
10.5 ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน	10.5 ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน
10.6 สนทนาจนเกิดฉันทามติ	10.6 สนทนาจนเกิดฉันทามติ
10.7 กำหนดภารกิจชัดเจน	10.7 กำหนดภารกิจชัดเจน
10.8 จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ร่วมงาน	10.8 จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ร่วมงาน
10.9 ให้ความสำคัญกับความต้องการ ของชุมชน	10.9 ให้ความสำคัญกับความต้องการ ของชุมชน
10.10 ฝึกการเป็นผู้ให้	10.10 พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร
10.11 พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	10.11 สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร
10.12 สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร	