

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ความเชี่ยวชาญ
1.	ผศ.ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม	การบริหารการศึกษา
2.	ดร.สุเมธ งามกนก	การบริหารการศึกษา
3.	รศ.ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม	สถิติและวิจัย
4.	ผศ.ดร.สมโภชน์ อเนกสุข	สถิติและวิจัย
5.	บาทหลวง ดร.สมจิตร พึ่งหันจันทร์	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว.1286

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
2. เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางวิระเวก สุขสุคนธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวิ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

วิมรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052 โทรสาร 038-745-811

ผู้วิจัยโทร 087-034-9524

(สำเนา)

ที่ ศร 6621/ว.1326

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางวิระเวก สุขสุคนธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนินิพนธ์เรื่อง การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวิ ประธานควบคุมคุณนินิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นตามกรอบความคิดโดยจะขอข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี คณะศึกษาศาสตร์จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052 โทรสาร 038-745-811

ผู้วิจัยโทร 087-034-9524

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2554

.....

1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - สกุล.....วุฒิการศึกษา.....

อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

2. ผู้วิจัยต้องการศึกษาการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf) คือ

1. การฟัง (Listening)
2. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy)
3. การเยียวยารักษา (Healing)
4. การตระหนักรู้ (Awareness)
5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion)
6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)
7. การมองการณ์ไกล (Foresight)
8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship)
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People)
10. การสร้างกลุ่มชน (Building Community)

ผู้วิจัยจึงอยากทราบความคิดเห็น หรือแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ให้ความชัดเจน และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในบริบทสังคมไทย พร้อมทั้งให้ท่านกำหนดลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของท่าน

แนวทางในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

1. ในการบริหารงานของสถานศึกษานั้น ลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การฟัง (Listening) มีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

4. ในการบริหารงานของสถานศึกษานั้น ลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การตระหนักรู้ (Awareness) มีลักษณะอย่างไร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

5. ในการบริหารงานของสถานศึกษานั้น ลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การโน้มน้าวใจ (Persuasion) มีลักษณะอย่างไร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามฉบับที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นรอบที่ 2
การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดมุ่งหมาย เพื่อสร้าง ตรวจสอบ และนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน ขอให้ท่านกรอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน
ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ของท่านในรอบที่ 1 แล้วนำมา
วิเคราะห์หาค่าร้อยละของข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป
สร้างเป็นแบบสอบถาม ในการตอบแบบสอบถามรอบนี้ ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นใน
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างและพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นขอให้ท่านตอบให้ตรงกับ
ความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง
วิระเวก สุขสุคนธ์
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ.....
2. วุฒิกการศึกษา.....
3. อายุ.....
4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	1. การฟัง (Listening) มีความตั้งใจในการฟัง					
2.	มีความจริงใจในการฟัง					
3.	มีความอดทนในการฟัง					
4.	เปิดใจยอมรับฟังปัญหา					
5.	ให้ความสำคัญกับการฟัง					
6.	ฟังด้วยความสุภาพ					
7.	มีเจตนาที่ดีในการฟัง					
8.	ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
9.	มีวิจารณ์ญาณในการฟัง					
10.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด					
11.	ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้แย้ง					
12.	ฟังแล้วต้องถามตอบได้					
13.	ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ					
14.	ฟังอย่างมีสติ					
15.	ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	การเห็นอกเห็นใจ (Empathy)					
1.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
2.	เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
3.	นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
4.	มีความเมตตาต่อผู้อื่น					
5.	ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง					
6.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
7.	ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขามีคุณค่า และพัฒนาได้					
8.	ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการสั่งการ					
9.	มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ					
10.	ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาส					
11.	ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณี ปฏิบัติงานผิดพลาด					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	3. การเยียวยารักษา (Healing) สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง ชี้ให้เห็นความจริง					
2.	ปลอบใจด้วยวาจา					
3.	ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น					
4.	ปลูกจิตสำนึกให้มีจิตอาสา					
5.	ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา					
6.	โอภาปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี					
7.	ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน					
8.	คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน					
9.	ให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้ตาม เป็นที่ปรึกษาที่ดี					
10.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
11.	ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับความต้องการ					
12.	แก้ไขปัญหอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน					
13.	สร้างสันติกับตัวเอง จัดความเครียด ความกดดัน จากนโยบายในระดับสูง					
14.	ศึกษาประวัติ และสาเหตุที่มา ของพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล					
15.	มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน					
16.	คิดเชิงสร้างสรรค์ทุกคน สามารถพัฒนาได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	4. การตระหนักรู้ (Awareness) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
2.	สามารถเรียงลำดับความสำคัญของ ภาระงานก่อนหลังได้					
3.	สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ครู นักเรียน ภารโรง และผู้เกี่ยวข้อง					
4.	เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา					
5.	ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบ หรือองค์การ					
6.	เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้อง ช่วยเหลือทันที					
7.	กล่าวคำขอโทษในกรณีผิดพลาด					
8.	ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง					
9.	ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ					
10.	รับรู้รับทของสังคมอย่างมีสติ					
11.	มีนิสัยรักการอ่าน					
12.	ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จ ขององค์การอย่างยั่งยืน					
13.	ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) สร้างความศรัทธา					
2.	ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย					
3.	อธิบายให้เห็นข้อดี ข้อด้อย					
4.	โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ					
5.	สร้างโอกาสในการสนทนา แบบไม่เป็นทางการ					
6.	ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ					
7.	มีจิตวิทยาในการพูด					
8.	ใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ					
9.	มีคุณธรรม มีความจริงใจ ในการโน้มน้าวใจ					
10.	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม					
11.	ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก					
13.	ฝึกมโนธรรมให้เที่ยงตรง					
14.	พูดความจริง					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)					
1.	มองไปข้างหน้า ใช้อัตถภาพเป็นบทเรียนในอนาคต					
2.	วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้					
3.	วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ					
4.	เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถได้ทำงาน					
5.	ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
6.	มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ					
7.	อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
8.	ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง					
9.	สร้างบรรยากาศความเป็นญาติพี่น้องในการทำงาน					
10.	มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้					
11.	นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา					
12.	สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ					
13.	ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	7. การมองการณ์ไกล (Foresight) วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล					
2.	ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง					
3.	ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไข ปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต					
4.	มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา					
5.	วางแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทีมงาน					
6.	พัฒนาองค์การให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง					
7.	เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ กระทำในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต					
8.	สร้างและแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน					
9.	ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาองค์การ					
10.	สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ					
11.	วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
12.	แบ่งปันความคิดและความรู้สึก ซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น					
2.	เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน โอบอ้อมอารี					
3.	ร่วมทุกข์ ร่วมสุข					
4.	รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน					
5	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด					
6	กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ					
7	ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน					
8	สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
9	ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน					
10	พัฒนาทีมงานโดยใช้การบริหารคุณภาพ					
11	เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา					
12.	สร้างความเป็นหุ้นส่วน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People)					
1.	ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน					
2.	พัฒนาผู้ร่วมงานสู่ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
3.	ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงาน อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง					
4.	ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม					
5.	ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงาน อย่างเป็นธรรมชาติ					
6.	ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี					
7.	มีจิตสาธารณะ					
8.	ทำเพื่อส่วนรวม					
9.	พัฒนาความคิดคน					
10.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม					
11.	ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและ สามารถพัฒนาได้					
12.	ทำจริงตามที่พูด					
13.	สนับสนุนงบประมาณ					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	10. การสร้างกลุ่มชน (Building Community)					
1.	นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วม ในการพัฒนา					
2.	เน้นการมีส่วนร่วมใน การทำงาน					
3.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้น ในโรงเรียน					
4.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
5.	ศึกษาความต้องการจำเป็น ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
6.	สนทนากันเกิดขึ้นตามดี					
7.	กำหนดภารกิจชัดเจน					
8.	จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้ร่วมงาน					
9.	ให้ความสำคัญกับ ความต้องการของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
10.	ฝึกการเป็นผู้ให้					
11.	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร					
12.	สร้างความเป็นเจ้าของ ในองค์กร					

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามรอบที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นรอบที่ 3

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดมุ่งหมาย เพื่อสร้าง และตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่าน ขอให้ท่านกรอรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านในรอบที่ 2 แล้ว

นำมา วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile) เพื่อให้ท่านรับทราบคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด เพื่อให้ท่านได้พิจารณาทบทวนคำตอบของท่านอีกครั้งว่าควรเปลี่ยนคำตอบตามความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 มัธยฐาน (Median) ใช้คำย่อว่า Mdn. หมายถึงค่ากลางของคำตอบทั้งหมดในแต่ละข้อ ซึ่งแสดงด้วยเครื่องหมายดอกจัน (*) เมื่อเครื่องหมายดอกจันปรากฏอยู่ในช่องความเหมาะสมใดก็หมายความว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความดังกล่าวในระดับนั้น เช่น เครื่องหมายดอกจันปรากฏอยู่ในช่องความเหมาะสม 4 หมายความว่า ข้อความนั้นกลุ่มมีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

2.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ใช้คำย่อ I.R.เป็นค่าแสดงความกระจ่ายของคำตอบในแต่ละข้อ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ข้อที่มี I.R. มาก แสดงว่าข้อความนั้นมีคำตอบกระจ่ายมากหรือแสดงว่าผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันน้อย

ข้อที่มี I.R. น้อย แสดงว่าข้อความนั้นมีคำตอบกระจ่ายน้อยหรือแสดงว่าผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันมาก

3. วิธีตอบ

3.1 ให้ท่านพิจารณาคำตอบของท่านซึ่งแสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย / เปรียบเทียบกับคำตอบของกลุ่มซึ่งแสดงไว้ด้วยเครื่องหมาย (*) ว่าอยู่ในช่องเดียวกันหรืออยู่ห่างกันกี่ช่อง

3.2 ถ้าเครื่องหมายทั้งสองอยู่ในช่องเดียวกัน หมายความว่า คำตอบของท่านตรงกับคำตอบของกลุ่มหมายความว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ท่านไม่ต้องทำอะไรทั้งสิ้น

3.3 ถ้าเครื่องหมาย / กับเครื่องหมาย * อยู่ห่างกัน 1 ช่อง เช่นเครื่องหมาย * อยู่ที่ช่องความเหมาะสม 4 และเครื่องหมาย / อยู่ที่ช่องความเหมาะสม 5 หรือ 3 หมายความว่าคำตอบของท่านใกล้เคียงกับคำตอบของกลุ่ม หรือท่านมีความคิดเห็นค่อนข้างสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี หากท่านเห็นว่าคำตอบของท่านเหมาะสมแล้ว ท่านก็ไม่ต้องทำอะไรในข้อนี้ แต่若您เห็นควรตอบให้สอดคล้องกับกลุ่มมากขึ้นอีก ให้ท่านทำเครื่องหมาย + และทำเครื่องหมาย / ใหม่ลงในช่องเดียวกับเครื่องหมาย *

3.4 ถ้าเครื่องหมาย / กับเครื่องหมาย * อยู่ห่างกันตั้งแต่ 2 ช่องขึ้นไป เช่นเครื่องหมาย * อยู่ที่ช่องความเหมาะสม 4 และเครื่องหมาย / อยู่ที่ช่องความเหมาะสม 1 หรือ 2 หมายความว่าคำตอบของท่านแตกต่างจากคำตอบของกลุ่ม หรือท่านมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม ในกรณีนี้ขอให้ท่านพิจารณาทบทวนดูว่าท่านเห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มหรือไม่ ถ้าท่านเห็นด้วยให้ทำเครื่องหมาย + ทับเครื่องหมายเดิมและทำเครื่องหมาย / ใหม่ลงในช่องเดียวกับเครื่องหมาย * หรือช่องใกล้เคียงก็ได้ แต่หากท่านไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มก็ให้ท่านยืนยันในคำตอบเดิม และขอให้ท่าน โปรดอธิบายเหตุผลที่ท่าน ไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มลงในช่องเหตุผลประกอบ

ผู้วิจัยขอรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หรือหากท่านมีความประสงค์ที่จะส่งคืนด้วยตนเอง ท่านสามารถส่งคืนมาที่ Wirawak@hotmail.com หรือทางไปรษณีย์ตามที่อยู่นี้ นางวิระเวก สุขสุคนธ์ 948/9 หมู่ 1 ต.วังน้ำเย็นอ.วังน้ำเย็น จ.สระแก้ว 27210 ตามซองเอกสารที่แนบมานี้จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

วิระเวก สุขสุคนธ์

นิติตปริญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ.....
2. วุฒิการศึกษา.....
3. อายุ.....
4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	1. การฟัง (Listening) มีความตั้งใจในการฟัง	*	/				0.00	
2.	มีความจริงใจในการฟัง	*/					1.00	
3.	มีความอดทนในการฟัง	*	/				1.00	
4.	เปิดใจยอมรับฟังปัญหา	*	/				1.00	
5.	ให้ความสำคัญกับการฟัง	*/					0.00	
6.	ฟังด้วยความสุภาพ	*	/				0.00	
7.	มีเจตนาที่ดีในการฟัง	*	/				1.00	
8.	ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	*	/				1.25	
9.	มีวิจารณญาณในการฟัง	*	/				0.25	
10.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด	*	/				1.00	
11.	ฟังด้วยใจเป็นกลางไม่ได้เียง	*	/				1.25	
12.	ฟังแล้วต้องถามตอบได้	*	/				1.00	
13.	ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ	*/					1.25	
14.	ฟังอย่างมีสติ	*/					1.00	
15.	ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ	*/					1.25	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	2. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	*/					1.00	
2.	เข้าใจปัญหาเอาใจเขา มาใส่ใจเรา	*/					1.00	
3.	นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	*/					1.00	
4.	มีความเมตตาต่อผู้อื่น	*	/				1.00	
5.	ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุก ตำแหน่ง	*	/				1.00	
6.	เข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคล	*	/				1.00	
7.	ยึดหลักความเป็นมนุษย์ ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขา มีคุณค่าและพัฒนาได้	*	/				1.00	
8.	ไม่เน้นการใช้อำนาจ และการ สั่งการ	*/					1.00	
9.	มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือก ปฏิบัติ	*	/				1.00	
10.	ยอมรับความผิดพลาดและให้ โอกาส	*	/				1.00	
11.	ปกป้องลูกน้องในกรณี ปฏิบัติงานผิดพลาด		*/				1.25	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
3.	การเยียวยารักษา (Healing)							
1.	สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง	*/					1.00	
2.	ปลอบใจด้วยวาจา	*/					1.00	
3.	ฝึกให้เขาช่วยเหลือผู้อื่น	*	/				1.00	
4.	ปลูกจิตสำนึกให้ มีจิตอาสา	*	/				1.00	
5.	ช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา	*/					1.00	
6.	โอภาปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	*/					1.00	
7.	ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน	*/					1.00	
8.	คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน	*/					1.00	
9.	ให้ความสำคัญกับความทุกข์ของ ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี	*/					1.25	
10.	มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความจริงใจในการช่วยเหลือ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	*/					0.25	
11.	ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับ ความต้องการ	*/					1.00	
12.	แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุก ฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน	*	/				1.00	
13.	สร้างสันติกับตัวเองขจัดความเครียด ความกดดันจากนโยบายในระดับสูง	*	/				1.00	
14.	ศึกษาสาเหตุที่มาของพฤติกรรม เพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล	*/					1.00	
15.	มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน	*/					1.00	
16.	คิดเชิงสร้างสรรค์ทุกคนพัฒนาได้	*/					1.25	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	4. การตระหนักรู้ (Awareness) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	*/					0.00	
2.	สามารถเรียงลำดับความสำคัญของ ภาระงานก่อนหลังได้	*/					0.00	
3.	สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ครู นักเรียน ภารโรง และผู้เกี่ยวข้อง	*/					0.25	
4.	เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา	*/					1.00	
5.	ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบ หรือองค์การ	*	/				1.25	
6.	เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้อง ช่วยเหลือทันที		*/				1.25	
7.	กล่าวคำขอโทษในกรณีผิดพลาด	*	/				1.00	
8.	ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	*/					1.00	
9.	ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้า หาญ	*	/				1.00	
10.	รับรู้รับทของสังคมอย่างมีสติ	*	/				1.00	
11.	มีนิสัยรักการอ่าน	*	/				1.25	
12.	ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จ ขององค์กรอย่างยั่งยืน	*	/				1.25	
13.	ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน	*		/			1.25	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) สร้างความศรัทธา	*/					0.25	
2.	ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย	*/					1.00	
3.	อธิบายให้เห็นข้อดี ข้อด้อย	*/					1.00	
4.	โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ	*/					1.25	
5.	สร้างโอกาสในการสนทนา แบบไม่เป็นทางการ	*	/				1.25	
6.	ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ		*/				1.25	
7.	มีจิตวิทยาในการพูด	*	/				1.00	
8.	ใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ	*	/				0.25	
9.	มีคุณธรรม มีความจริงใจ ในการโน้มน้าวใจ	*/					0.25	
10.	มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม	*	/				1.25	
11.	ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก	*/					1.00	
13.	ฝึกฝนธรรมให้เที่ยงตรง	*	/				1.00	
14.	พูดความจริง	*	/				1.00	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) มองไปข้างหน้า ใช้อัติน เป็นบทเรียนในอนาคต	*	/				1.00	
2.	วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้	*	/				0.25	
3.	วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ	*	/				0.25	
4.	เปิดโอกาสให้บุคคลที่ มีความสามารถได้ทำงาน	*/					1.25	
5.	ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	*/					1.25	
6.	มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงาน ตามลำดับความสำคัญ	*/					1.00	
7.	อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน	*/					1.00	
8.	ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	*/					1.00	
9.	สร้างบรรยากาศความเป็น ญาติ พี่น้องในการทำงาน	*	/				1.00	
10.	มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็น มโนทัศน์ได้	*	/				1.00	
11.	สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	*	/				1.25	
12.	ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริง ในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์	*/					1.25	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
	7. การมองการณ์ไกล (Foresight)							
1.	วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล	*/					1.00	
2.	ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	*	/				1.00	
3.	ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไข ปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต	*/					1.00	
4.	มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา	*/					1.00	
5.	วางแผน โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทีมงาน	*/					1.25	
6.	พัฒนาองค์กรให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง	*/					1.25	
7.	เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ กระทำในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต	*/					1.00	
8.	สร้างและแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน	*/					1.00	
9.	ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ใน การพัฒนาองค์กร	*/					1.00	
10.	สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ	*/					0.25	
11.	วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	*/					0.25	
12.	แบ่งปันความคิดและความรู้สึก ซึ่งกันและกัน	*/					1.00	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น	*/					1.00	
2.	เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน โอบอ้อมอารี	*/					1.00	
3.	ร่วมทุกข์ ร่วมสุข	*	/				1.00	
4.	รับผิดชอบต่อ เพื่อนร่วมงาน	*	/				0.25	
5	ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด	*/					0.25	
6	กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ	*/					1.00	
7	ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	*/					1.00	
8	สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน	*/					1.25	
9	ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน	*/					0.25	
10	พัฒนาทีมงาน โดยใช้การบริหารคุณภาพ	*	/				1.00	
11	เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา	*/					0.25	
12.	สร้างความเป็นหุ้นส่วน	*/					1.00	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
	9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the Growth of People)							
1.	ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน	*/					0.25	
2.	พัฒนาผู้ร่วมงานสู่ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	*/					1.00	
3.	ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง	*/					0.25	
4.	ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม	*/					0.25	
5.	ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงาน อย่างเป็นธรรม	*/					0.25	
6.	ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี	*	/				0.25	
7.	มีจิตสาธารณะ	*	/				1.00	
8.	ทำเพื่อส่วนรวม	*	/				0.25	
9.	พัฒนาความคิดคน	*	/				1.00	
10.	ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ในการทำงานร่วมกัน	*/					1.00	
11.	ยอมรับในสิ่งที่เขาเป็นและพัฒนาได้	*/					1.00	
12.	ทำจริงตามที่พูด	*	/				1.00	
13.	สนับสนุนงบประมาณ	*	/				1.00	

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผล ประกอบ
		5	4	3	2	1		
1.	10. การสร้างกลุ่มชน (Building Community) นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วม ในการพัฒนา	*/					1.00	
2.	เน้นการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	*/					1.00	
3.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้น ในองค์กร	*/					1.00	
4.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	*	/				1.25	
5.	ศึกษาความต้องการจำเป็น ของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	*/					1.25	
6.	สนทนากันเกิดฉันทามติ	*	/				1.25	
7.	กำหนดภารกิจชัดเจน	*/					1.25	
8.	จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้ร่วมงาน	*/					1.25	
9.	ให้ความสำคัญกับ ความต้องการของ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	*/					1.25	
10	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	*/					1.25	
11	สร้างความเป็นเจ้าของ ในองค์กร	*/					1.25	

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามฉบับที่ 4

แบบสอบถามฉบับที่ 4

แบบสอบถามเพื่อการสนทนากลุ่ม

เรื่อง การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น โดยใช้เทคนิคเดลฟายประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังข้อความด้านล่างนี้ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คิดว่าข้อความใดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือไม่สามารถปฏิบัติได้ กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการอภิปรายกลุ่ม ในอันที่จะทำให้รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. ด้านการฟัง ประกอบด้วย

- 1) มีความตั้งใจในการฟัง
- 2) มีความจริงใจในการฟัง
- 3) มีความอดทนในการฟัง
- 4) เปิดใจยอมรับฟังปัญหา
- 5) ให้ความสำคัญกับการฟัง
- 6) ฟังด้วยความสุภาพ
- 7) มีเจตนาที่ดีในการฟัง
- 8) ฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 9) มีวิจารณ์ญาณในการฟัง
- 10) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้พูด
- 11) ฟังแล้วต้องถามตอบได้
- 12) ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ
- 13) ฟังอย่างมีสติ
- 14) ฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2) เข้าใจปัญหาเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 3) นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 4) มีความเมตตาต่อผู้อื่น
- 5) ให้ความสำคัญกับทุกคน ทุกตำแหน่ง
- 6) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 7) ยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มองว่าเขามีคุณค่า และพัฒนาได้
- 8) ไม่นั่นการใช้อำนาจ และการสั่งการ
- 9) มีสติ ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ
- 10) ขอมรับความผิดพลาดและให้โอกาส
- 11) ปกป้องผู้ร่วมงานในกรณีปฏิบัติงานผิดพลาด

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเอื้อยารักขา ประกอบด้วย

- 1) สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง
- 2) ปลอบใจด้วยวาจา
- 3) ฝึกให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือผู้อื่น
- 4) ปลุกจิตสำนึกให้ มีจิตอาสา
- 5) ช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหา
- 6) โอภาปราศรัยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ให้โอกาส
- 7) ให้โอกาส ให้เวลาในการปฏิบัติงาน
- 8) คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน
- 9) มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลืออย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม
- 10) ช่วยเหลือในเรื่องที่เดือดร้อนตรงกับความต้องการ

- 11) ให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดี
- 12) แก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี โดยทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน
- 13) สร้างสันติกับตัวเองขจัดความเครียดความกดดันจากนโยบายในระดับสูง
- 14) ศึกษาสาเหตุที่มาของพฤติกรรมเพื่อการแก้ไขเยียวยาที่ได้ผล
- 15) มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการตระหนักรู้ ประกอบด้วย

- 1) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 2) สามารถเรียงลำดับความสำคัญของภาระงานก่อนหลังได้
- 3) สร้างความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง
- 4) เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา
- 5) ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบหรือองค์กร
- 6) เห็นคนอื่นเดือดร้อนต้องช่วยเหลือทันที
- 7) กล่าวคำขอโทษในกรณีผิดพลาด
- 8) ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง
- 9) ปฏิบัติในแนวทางใหม่ ๆ อย่างกล้าหาญ
- 10) รับรู้บริบทของสังคมอย่างมีสติ
- 11) มีนิสัยรักการอ่าน
- 12) ชี้แจงให้เห็นแก่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน
- 13) ตรวจสอบความคิดของตนทุกวัน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการโน้มน้าวใจ ประกอบด้วย

- 1) สร้างความศรัทธา
- 2) ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติงานด้วย
- 3) อธิบายให้เห็นข้อดี ข้อด้อย
- 4) โน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจ
- 5) สร้างโอกาสในการสนทนาแบบไม่เป็นทางการ
- 6) ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติ
- 7) มีจิตวิทยาในการพูด
- 8) ใช้เหตุผลในการชักชวนโน้มน้าวใจ
- 9) มีคุณธรรม มีความจริงใจในการโน้มน้าวใจ
- 10) มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายเหมาะสม
- 11) ใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมเชิงบวก
- 12) ฝึกฝนโน้มน้าวใจให้เที่ยงตรง
- 13) พูดความจริง

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการสร้างมโนทัศน์ ประกอบด้วย

- 1) มองไปข้างหน้า ใช้อัตถิเป็นบทเรียนในอนาคต
- 2) วิเคราะห์เหตุการณ์ในปัจจุบันได้
- 3) วางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ
- 4) ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
- 5) มีความคิดที่จะพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ
- 6) อธิบายภาพรวมก่อนลงมือปฏิบัติงาน
- 7) ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

- 8) สร้างบรรยากาศความเป็นญาติ พี่น้องในการทำงาน
- 9) มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้
- 10) นำสิ่งดี ๆ ในอดีตมาสานต่อและพัฒนา
- 11) สนใจศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ
- 12) ใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

7. ด้านการมองเห็นไกล ประกอบด้วย

- 1) วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล
- 2) ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง
- 3) ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต
- 4) มองให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหา
- 5) พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- 6) เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กระทำในปัจจุบันส่งผลถึงอนาคต
- 7) สร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน
- 8) ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร
- 9) สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ
- 10) วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ
- 11) แบ่งปันความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

8. ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ประกอบด้วย

- 1) มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือคนอื่น
- 2) เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน โอบอ้อมอารี
- 3) ร่วมทุกข์ ร่วมสุข
- 4) รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน
- 5) ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดีที่สุด
- 6) กระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ
- 7) ความสำเร็จเป็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน
- 8) สร้างความประทับใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 9) ชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวดำเนินงานร่วมกัน
- 10) พัฒนาทีมงานโดยใช้การบริหารคุณภาพ
- 11) เป็นเพื่อนร่วมทาง ร่วมแก้ปัญหา
- 12) สร้างความเป็นหุ้นส่วน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

9. ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ประกอบด้วย

- 1) ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน
- 2) พัฒนาผู้ร่วมงานสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- 4) ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ กล่าวคำชื่นชม
- 5) ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ
- 6) ขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี
- 7) มีจิตสาธารณะ
- 8) ทำเพื่อส่วนรวม
- 9) พัฒนาความคิดคน
- 10) ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม
- 11) ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้

12) ทำจริงตามที่พูด

13) สนับสนุนงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

10. ด้านการสร้างกลุ่มชน ประกอบด้วย

1) นำชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา

2) เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3) สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร

4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5) ศึกษาความต้องการจำเป็นของชุมชน

6) สนทนาจนเกิดฉันทามติ

7) กำหนดภารกิจชัดเจน

8) จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ร่วมงาน

9) ให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน

10) ฝึกการเป็นผู้ให้

11) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

12) สร้างความเป็นเจ้าของในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....