**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นงานวิจัยประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะ

ของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened)

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับที่สุด ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแบบสอบถามนี้จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบล**

**ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**คำชี้แจง**

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริงและความรู้สึกของท่าน โดยทำเครืองมหาย √ ลงใน ( ) หรือช่องว่างหน้าข้อความที่ต้องการ หรือเติมคำลงในช่องว่าง ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากท่านในครั้งนี้จะใช้เฉพาะในการศึกษา วิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในการให้ความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย 🗸 ลงใน □ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

□ ชาย □ หญิง

2. อายุ .........................ปี (ระบุ)

3. ระดับการศึกษา

□ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา / ปวช. □ ปวส. / อนุปริญญาตรี

□ ปริญญาตรีขึ้นไป □ ปริญญาโทขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

□ นายกเทศมนตรี

□ ปลัดเทศบาลตำบล หรือรองปลัดเทศบาลตำบล

□ หัวหน้าสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง

5. ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งสิ้น ..............................ปี (ระบุ)

**ตอนที่ 2** ระดับปัจจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเทศบาลตำบลของท่านมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การอยู่ในระดับใด โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อใส่เครื่องหมาย 🗸

ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อที่** | **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา**  **ทุนมนุษย์** | **มากที่สุด**  **(5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด(1)** |
| **1. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ** | | | | | | |
| 1 | การเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาลตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 2 | การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น |  |  |  |  |  |
| 3 | ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการพัฒนาการทำงาน |  |  |  |  |  |
| **2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ** | | | | | | |
| 4 | องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง |  |  |  |  |  |
| 5 | องค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา |  |  |  |  |  |
| 6 | องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดยนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ |  |  |  |  |  |
| 7 | องค์การให้ความสำคัญถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคน |  |  |  |  |  |
| 8 | องค์การมีการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อที่** | **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา**  **ทุนมนุษย์** | **มากที่สุด**  **(5)** | **มาก (4)** | **ปานกลาง(3)** | **น้อย(2)** | **น้อยที่สุด(1)** |
| 9 | องค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปรงใส สุจริต ไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน |  |  |  |  |  |
| 10 | มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ |  |  |  |  |  |
| **3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ (ได้แก่ ผู้บริการเทศบาลหรือ ปลัด/รป./หน./ผอ.)** | | | | | | |
| 11 | ผู้นำมีความกล้าในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ |  |  |  |  |  |
| 12 | ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่มกิจกรรมเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 13 | ผู้นำมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างขององค์การ |  |  |  |  |  |
| 14 | ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ |  |  |  |  |  |
| 15 | ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 16 | ผู้นำให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม |  |  |  |  |  |
| 17 | ผู้นำมีการกระจายอำนาจลำดับขั้นบังคับบัญชาให้แต่ละคนทำงานได้อย่างอิสระ |  |  |  |  |  |
| 18 | ผู้นำได้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่นการให้คำปรึกษาแนะนำฝึกสอน จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม |  |  |  |  |  |
| 19 | ผู้นำเป็นนักปฏิบัติในการลงมือปฏิบัติงานให้เป็นเป็นตัวอย่างด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อที่** | **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา**  **ทุนมนุษย์** | **มากที่สุด**  **(5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด(1)** |
| 20 | ผู้นำมีการกระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นใน  การทำงานโดยสนับสนุนให้งานเกิด  ผลสำเร็จได้ |  |  |  |  |  |
| 21 | ผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล |  |  |  |  |  |
| 22 | ผู้นำส่งเสริมยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 23 | ผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์การ เช่นการมอบรางวัล |  |  |  |  |  |
| **4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** | | | | | | |
| 24 | เทศบาลควรมีวัสดุอุปกรณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์ |  |  |  |  |  |
| 25 | องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ |  |  |  |  |  |
| 26 | องค์การควรให้ความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 27 | องค์การควรพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 28 | มีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมหรือเกิดความคุ้มค่า |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อที่** | **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา**  **ทุนมนุษย์** | **มากที่สุด**  **(5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด(1)** |
| **ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์** | | | | | | |
| **5. ปัจจัยด้านการจูงใจ** | | | | | | |
| 1 | องค์การควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 2 | ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ |  |  |  |  |  |
| 3 | องค์การควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม |  |  |  |  |  |
| 4 | องค์การควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| **6. ปัจจัยด้านการบริหาร** | | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารมีการวางแผนในการกำหนดให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลการ |  |  |  |  |  |
| 6 | มีการจัดวางการบริหารจัดการภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 7 | องค์การมีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างที่กำหนดไว้ได้ |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ข้อที่** | **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา**  **ทุนมนุษย์** | **มากที่สุด**  **(5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด(1)** |
| 8 | ผู้นำมีการนำพาบุคลากรในองค์การในการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ |  |  |  |  |  |
| 9 | องค์การมีการทำความเข้าใจในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละบุคคล |  |  |  |  |  |
| 10 | องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 11 | องค์การมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น |  |  |  |  |  |
| **7. ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน** | | | | | | |
| 12 | ส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง |  |  |  |  |  |
| 13 | องค์การสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน |  |  |  |  |  |
| 14 | สร้างความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น |  |  |  |  |  |
| 15 | สร้างความรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล |  |  |  |  |  |
| 16 | สร้างความเข้าใจในเทศบาลของท่านเป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ข้อที่** | **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนา**  **ทุนมนุษย์** | **มากที่สุด**  **(5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด(1)** |
| 17 | กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ เทศบาล |  |  |  |  |  |
| 18 | ส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ เทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ |  |  |  |  |  |
| **8. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม** | | | | | | |
| 19 | ให้ความสำคัญในการมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การ |  |  |  |  |  |
| 20 | ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน |  |  |  |  |  |
| 21 | ให้ความอิสระทุกคนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| 22 | ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 3** ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปัจจุบัน เทศบาลของท่านประสบผลสำเร็จด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อใส่เครื่องหมาย 🗸 ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อที่** | **ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์** | **มากที่สุด (5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง**  **(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด**  **(1)** |
| **ทุนทางปัญญา** | | | | | | |
| 1 | การเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ต่างๆ จำเป็นมีผลต่อการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 2 | เทศบาลมีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ เช่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |  |  |  |  |  |
| 3 | มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม ดูงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ |  |  |  |  |  |
| 4 | องค์การมีการส่งเสริมการสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้สะดวก เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 5 | มีการพัฒนากลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 6 | เทศบาลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างกว้างขวาง เช่นการสอนงาน แชร์ประสบการณ์ การรวมกลุ่มพูดคุย |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **ข้อที่** | **ประเด็นพิจารณา** | **มากที่สุด (5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง**  **(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด**  **(1)** |
| 7 | องค์การมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคนอย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ |  |  |  |  |  |
| 8 | มีการแลกเปลี่ยนการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติและปรับปรุงงานการพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ |  |  |  |  |  |
| 9 | มีการวิเคราะห์การทำงานในเรื่องราว ต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง |  |  |  |  |  |
| 10 | บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น |  |  |  |  |  |
| 11 | บุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 12 | บุคลากรในเทศบาลมีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น |  |  |  |  |  |
| **ทุนทางสังคม** | | | | | | |
| 13 | องค์การมีรูปแบบการปรึกษาหารือเรื่องงานให้ความรู้ให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ |  |  |  |  |  |
| 14 | องค์การมีการพัฒนาบุคลากรโดย  การนิเทศงานพนักงานใหม่ |  |  |  |  |  |
| 15 | เทศบาลมีการสร้างการรักษาความสัมพัทธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันได้แน่นแฟ้น  มากขึ้น |  |  |  |  |  |
| **ข้อที่** | **ประเด็นพิจารณา** | **มากที่สุด (5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง**  **(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด**  **(1)** |
| 16 | มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ |  |  |  |  |  |
| 17 | เทศบาลมีการส่งแสริมการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 18 | ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสม เช่นการมีโครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือ อปท.อื่น ๆ |  |  |  |  |  |
| **ทุนทางอารมณ์** | | | | | | |
| 19 | องค์การมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี |  |  |  |  |  |
| 20 | องค์การมีการให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 21 | เทศบาลมีการจัดกิจกรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี  ด้วยรอยยิ้ม |  |  |  |  |  |
| 22 | เทศบาลมีการแสดงออกทางอารมณ์เหมาะสมกับกาลเทศะ โดยสามารถควบคุมปรับอารมณ์ของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ |  |  |  |  |  |
| 23 | องค์การมีการบริหารความขัดแย้งที่ดีในหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| 24 | ส่งเสริมความกล้าหาญในการแสดงออกทางความรู้สึก |  |  |  |  |  |
| **ข้อที่** | **ประเด็นพิจารณา** | **มากที่สุด (5)** | **มาก**  **(4)** | **ปานกลาง**  **(3)** | **น้อย**  **(2)** | **น้อยที่สุด**  **(1)** |
| 25 | มีการพัฒนาความเข้าใจในการคิดการยอมรับข้อดีข้อเสียของตนแล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น |  |  |  |  |  |
| 26 | พัฒนาความคิดในการเป็นคนใจกล้ารับฟังข้อมูลในทางลบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นได้ |  |  |  |  |  |
| 27 | มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |
| 28 | เทศบาลมีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะ

......................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................