ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยระยะที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่ท่านแสดงความคิดเห็นในครั้งนี้ จะนำไปประเมินผลในเชิงวิชาการ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือบุคคลอื่นแต่อย่างใด

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง พิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระไพศาล ชินช่าง (พระครูปัจฉิมวรานุกูล, ดร.)
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของเจ้าคณะตำบล คือ อายุ จำนวนพรรษา ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน โดยให้เลือกคำตอบที่มีอยู่แล้วและเติมคำในช่องว่างที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 30-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 51 ปี ขึ้นไป

2. จำนวนพรรษา

☐ ต่ำกว่า 5 พรรษา
☐ 5-10 พรรษา
☐ 11-15 พรรษา
☐ 16 พรรษา ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

5. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

☐ กาฬสินธุ์ ☐ ขอนแก่น
☐ มหาสารคาม ☐ ร้อยเอ็ด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ จริงที่สุด จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(พระสังฆาธิการระดับปกครอง)				
1	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
2	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการทำงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง				
3	เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่พอใจในงานของข้าพเจ้า ท่านไม่ค่อยบอกว่าควรปรับปรุงเรื่องใด				
4	ผู้บังคับบัญชามักพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข้อมูลข่าวสารกับข้าพเจ้า				
5	ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความชื่นชมยินดีในความสำเร็จของข้าพเจ้า				
6	เมื่อมีการลงพื้นที่ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่				
7	เมื่องานประสบปัญหาและอุปสรรค ผู้บังคับบัญชาไม่เคยให้กำลังใจข้าพเจ้าเลย				
8	ผู้บังคับบัญชาก็จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่เจ้าคณะตำบลทุกรูปอย่างเสมอภาค				
9	ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นจากข้าพเจ้าและพระสังฆาธิการรูปอื่นๆ เลย การสั่งงานเป็นลักษณะบนลงล่าง				
10	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	2. แบบวัดปัจจัยด้านการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน (สหธรรมมิก)				
1	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่ทำงานอย่างมีขั้นตอนสามารถติดตามและตรวจสอบได้ง่าย				
2	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นภิกษุที่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบการปกครองคณะสงฆ์				
3	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางคนมาปฏิบัติงานไม่ตรงตามเวลานัดหมาย				
4	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางรูปเลือกปฏิบัติต่อญาติมิตรและคนรู้จักของตนก่อน				
5	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากคณะสงฆ์ด้วยความโปร่งใส				
6	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง จนมีความเจริญก้าวหน้าในทางธรรม				
7	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางรูปพูดจากับภิกษุและและญาติธรรมที่มาวัดด้วยคำไม่สุภาพ				
8	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่ได้รับการสรรเสริญว่าเป็นภิกษุที่ทำงานอย่างเสียสละ				
9	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนของข้าพเจ้าจะไตร่ตรองและหาทางแก้ไขด้วยความรอบครอบ				
10	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าบางรูปทำงานโดยยึดเอาตนเองเป็นหลักและไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของใคร				

มหาวิทยาลัยรามคำแหง RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	3. ด้านความฉลาดทางอารมณ์				
1	ข้าพเจ้ามักถูกเจ้าคณะตำบลการรูปอื่น ๆ ชักชวนให้ทุจริตต่อหน้าที่อยู่เสมอ				
2	บางครั้งข้าพเจ้าต้องละทิ้งงานที่ทำอยู่ เพื่อไปทำงานด่วนของพระสังฆาธิการชั้นปกครองก่อน				
3	ข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากขึ้น จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาระเบียบกฎเกณฑ์ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในงานบางเรื่อง				
4	ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์บางส่วนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย แต่ข้าพเจ้าก็พยายามติดตามนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงานได้ทันการ				
5	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดกับผู้มาติดต่อสำนักงานเจ้าคณะตำบลที่ชอบเร่งรัดโดยไม่ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน				
6	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจกับผู้มาติดต่องานที่วัดในยามวิกาล				
7	พระสังฆาธิการชั้นปกครองมักแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับข้าพเจ้าบ่อยครั้ง				
8	เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้ามักขอให้พระสังฆาธิการชั้นปกครองลงนามอนุมัติแบบฟอร์มเปล่าไว้ล่วงหน้า				
9	พระสังฆาธิการระดับปกครองเคยว่ากล่าวตักเตือนข้าพเจ้าในการทำงานด้วยถ้อยคำรุนแรง				
10	ข้าพเจ้าเคยได้รับการเสนอจากพระที่กระทำความผิดว่าจะให้เงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าไม่ดำเนินการลงโทษเขา				

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	4. ด้านแรงจูงใจ				
1	เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้าจะเลิกทำโดยเร็ว				
2	ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ติดต่อกันเป็นเวลานานได้โดยไม่เบื่อหน่าย				
3	เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทและเอาใจใส่เพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุด				
4	แม้งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายบางอย่างต้องใช้ความสามารถสูง ข้าพเจ้าก็ไม่เคยย่อท้อ				
5	ข้าพเจ้าชอบละทิ้งงานที่ยากและต้องใช้เวลานานเพราะทำให้เกิดความหมกมุ่น				
6	การเห็นแก่ประโยชน์ที่มิชอบอาจทำให้ตนเองเสื่อมเสียชื่อเสียง				
7	ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่น				
8	ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานที่สำคัญเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง				
9	ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต				
10	การวางแผนล่วงหน้าเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ เพราะงานหลายอย่างไม่ค่อยเป็นไปตามแผนที่วางไว้				

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	ข้อคำถาม	ที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นเช่นนั้น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	5. ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม				
1	ข้าพเจ้าไม่เคยลังเลในการเข้าควบคุมตัวพระทุศีลที่ประพฤติผิดพระวินัยแม้พระข้าพเจ้าจะสนิทกับพระรูปนั้น				
2	ข้าพเจ้าคิดว่าการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้รอดพ้นคดีเป็นเรื่องที่ร้ายแรงอย่างมหันต์				
3	สหธรรมิกของข้าพเจ้าเสนอผลงานเท็จต่อพระสังฆาธิการชั้นผู้ใหญ่จนได้เลื่อนสมณศักดิ์และตำแหน่งปกครองซึ่งข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องที่ขาดจริยธรรมในการทำงาน				
4	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการนำหลักพุทธวิธีทางการบริหารมาปรับใช้ในการทำงานจะช่วยให้การทำงานมีสมาธิมากขึ้น				
5	ข้าพเจ้าสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า “การกระทำเป็นเรื่องส่อเจตนา”				
6	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือคนอื่นและทำความดีกับสังคมอยู่เสมอเพื่อเป็นการสร้างกุศลกรรมในตนเอง				
7	ข้าพเจ้าเสนอหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นธรรมประกอบคำวินิจฉัยต่อพระสังฆาธิการชั้นผู้ใหญ่ทุกครั้งก่อนลงโทษพระทุศีล				
8	ข้าพเจ้าไม่เคยนำจตุปัจจัยที่ญาติโยมนำมาถวายไปใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย				
9	ข้าพเจ้าได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเสมอ				
10	ข้าพเจ้าจะหลักเลี่ยงการปฏิบัติงานร่วมกับพระวินยาธิการบางรูปที่ทุจริตต่อหน้าที่จนต้องถูกสอบสวนทางวินัย				

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	**6. แบบวัดปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง** เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าหน้าที่การงานของข้าพเจ้าจะดีขึ้น				
2	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับคณะสงฆ์ แต่ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับผลประโยชน์อย่างไรเลย				
3	การที่จะได้รับรางวัลผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน				
4	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์				
5	ข้าพเจ้าได้สิ่งที่ต้องการจากความพยายามและความตั้งใจจริงในการแสวงหาสิ่งนั้น ๆ				
6	ข้าพเจ้ามองว่า งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ให้ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า				
7	การไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้				
8	เจ้าคณะตำบลบางรูปทำงานไม่เสร็จตามเวลา ขาดการประชุมบ่อยแต่ก็ได้รับการพิจารณาความชอบ				
9	แม้ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้วแต่ข้าพเจ้าก็ได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาบ่อย ๆ				
10	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบเนื่องจากข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำงาน				

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	ข้อคำถาม	ที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นเช่นนั้น			
		จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	**7. ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าคณะตำบล** ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานตามโครงการพระธรรมทูต พระธรรมาริก และพระจริยานิเทศก์ที่อบรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ				
2	ข้าพเจ้าปกครองคณะสงฆ์ภายใต้กฎหมายคณะสงฆ์ และมติมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด				
3	ข้าพเจ้านำความรู้และบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งพระสังฆาธิการไปอบรมสั่งสอนนักเรียนในโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นประจำ				
4	เมื่อข้าพเจ้าได้แสดงธรรมในโอกาสสำคัญ ๆ ต่าง ๆ ข้าพเจ้าได้ยกหลักพระธรรมวินัยมาเป็นประเด็นหลักของการเทศนา				
5	ข้าพเจ้าพึงระลึกอยู่เสมอว่าหน้าที่หลักของตนคือการระงับอธิกรณ์เพื่อความผาสุกของหมู่คณะสงฆ์				
6	ข้าพเจ้าพัฒนาวัดในเขตปกครองร่วมกับผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี				
7	ข้าพเจ้าไตร่ตรองระเบียบข้อกฎหมายคณะสงฆ์ทุกครั้งก่อนเข้าควบคุมตัวพระทุศีลหรือการเรี่ยไรผิดกฎหมาย				
8	ข้าพเจ้าออกตรวจตราการกระทำละเมิดพระวินัยทุกเรื่องที่มีญาติธรรมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแจ้งข่าวมา				
9	ข้าพเจ้าตรวจหนังสือสุทธิและเอกสารอื่นๆของพระผู้ถูกกล่าวหาด้วยความรอบครอบไม่เป็นไปเพื่อการกลั่นแกล้งและยัดเยียดความผิด				
10	ข้าพเจ้าทราบดีว่าพระที่ทำผิดกฎหมายบ้านเมืองนอกจากต้องสละสมณเพศแล้วยังต้องรับโทษทางอาญาอีก				

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ให้ผู้แบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะที่จะสามารถนำมาใช้ในการการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าคณะตำบล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ข้อคำถามข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อคำถามข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
32	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
33	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
34	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
37	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
38	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
40	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
41	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
42	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
43	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
44	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
45	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
46	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
47	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
48	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
49	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
50	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อคำถามข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
51	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
52	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
53	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
54	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
55	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
56	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
57	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
58	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
59	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
60	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
61	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
62	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
63	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
64	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
65	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
66	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
67	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
68	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
69	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
70	1	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1

ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น	ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น
1	.921	21	.936
2	.912	22	.915
3	.924	23	.923
4	.915	24	.914
5	.929	25	.915
6	.920	26	.916
7	.911	27	.923
8	.915	28	.917
9	.910	20	.934
10	.918	30	.926
11	.913	31	.913
12	.927	32	.927
13	.910	33	.920
14	.928	34	.918
15	.926	35	.926
16	.913	36	.923
17	.927	37	.927
18	.924	38	.920
19	.915	39	.928
20	.921	40	.926

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น	ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น
41	.931	61	.926
42	.922	62	.925
43	.934	63	.923
44	.935	64	.924
45	.939	65	.925
46	.920	66	.924
47	.921	67	.935
48	.925	68	.929
49	.920	60	.920
50	.928	70	.921
51	.923		
52	.917		
53	.910		
54	.918		
55	.926		
56	.923		
57	.927		
58	.924		
59	.925		
60	.921		

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ 1. N of Cases = 40

2. N of Items = 70

3. Alpha = .924

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามยืนยันรูปแบบการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify)

การวิจัยระยะที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามตรวจสอบการพัฒนารูปแบบ

เรื่อง การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้**ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบการพัฒนารูปแบบ โดย พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการวิจัยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าคณะตำบลในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 9**

ขั้นตอนของการวิจัยมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลโดยอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model) แล้วสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า เส้นทางอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล ที่มีอิทธิพลทางตรง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

เมื่อทราบถึงผลการวิจัยระยะที่ 1 แล้วผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยดังกล่าวมาสร้างเป็นร่างการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 แล้ว**นำมาเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบยืนยัน (Expert Verify)** ในขั้นตอนนี้โดยสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและขอรับข้อเสนอแนะจากบทพิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ตามวิธีการของ Likert (1946) มี 5 ระดับ คือ

คะแนนแทนระดับความคิดเห็น	หมายถึง	ความเป็นไปได้
5		มากที่สุด
4		มาก
3		ปานกลาง
2		น้อย
1		น้อยที่สุด

การพิจารณาคะแนนแทนระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบยืนยันครั้งนี้ เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อทราบว่า การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด รวมทั้งการวิเคราะห์บทวิพากษ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามยืนยันรูปแบบการวิจัย เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำ การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 9 ที่สมบูรณ์ถูกต้องต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

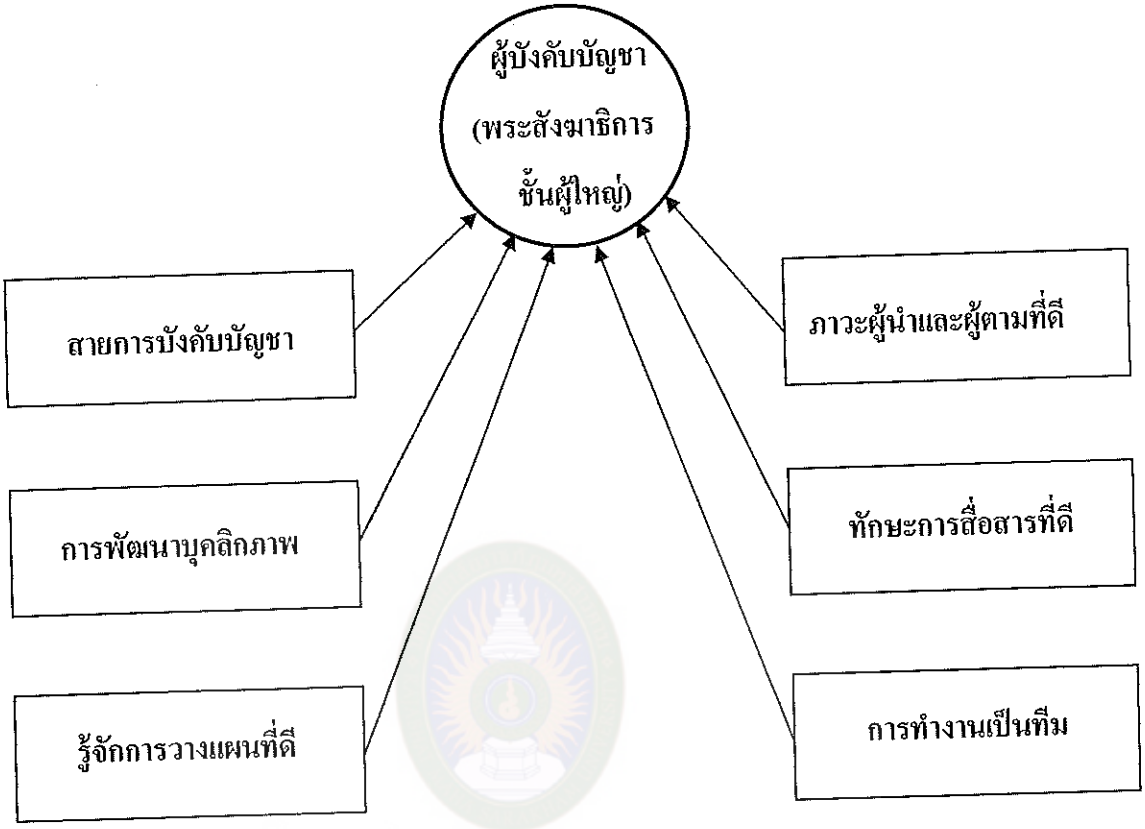
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระไพศาล ชิณช่าง (พระครูปัจฉิมวรานุกูล,ดร.)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การพัฒนารูปแบบแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพภาคผนวกที่ 1 การพัฒนารูปแบบแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

1. แนวทางการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (ทำอย่างไรให้พระสังฆาธิการชั้นผู้ใหญ่แสดงความเมตตาจิตต่อเรา)

หลักการและเหตุผล

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน การสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความห่วงใย ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือ การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา การให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material Support) ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจก็จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป้าหมาย เจ้าคระตำบลในเขตปกรองคณะสงฆ์ภาค 9

วิทยากร พระไพศาล ชิณช่าง (พระครูปัจฉิมวรานุกูล,ดร. หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยวิทยบริการ วข. ขอนแก่น) (ผู้วิจัย)

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสายการบังคับบัญชา (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ บทบาท พฤติกรรมและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ รวมไปถึงการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ

เนื้อหาวิชา

1.1 ความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำและสายการบังคับบัญชา

1.2 บทบาท พฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำ

1.3 ความสำคัญเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์

1.4 ความรู้ทางการบริหารงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.5 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

2. การพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้นำที่พึงประสงค์ การวางตัวในสังคม และการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

เนื้อหาวิชา

2.1 การปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย

2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในสังคม

2.3 การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2.4 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร

2.5 ผู้นำแบบประชาธิปไตย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. การพัฒนาความรู้ทางการบริหารงาน (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานแบบต่าง ๆ สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไข และเลือกใช้วิธีการบริหารให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์

เนื้อหาวิชา

3.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 นโยบายสาธารณะและการวางแผน

3.3 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง

3.4 การทำงานเป็นทีมและการจูงใจ

3.5 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม		6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม		3,000 บาท
3. อื่น ๆ		1,000 บาท
	รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักทฤษฎีทางการบริหารที่ถูกต้อง มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นที่ชื่นชอบและเข้าใจของพระสังฆาธิการชั้นผู้ใหญ่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและสหธรรมมิกที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามยืนยันการพัฒนารูปแบบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านผู้บังคับบัญชา (พระสังฆาธิการชั้นผู้ใหญ่)					
1	องค์ความรู้เรื่องสายการบังคับบัญชามีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา					
2	องค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
3	ทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา					
4	ทักษะการสื่อสารที่ดีมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา					
5	ทักษะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา					
6	ทักษะการวางแผนที่ดีมีผลต่อการพัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ

.....

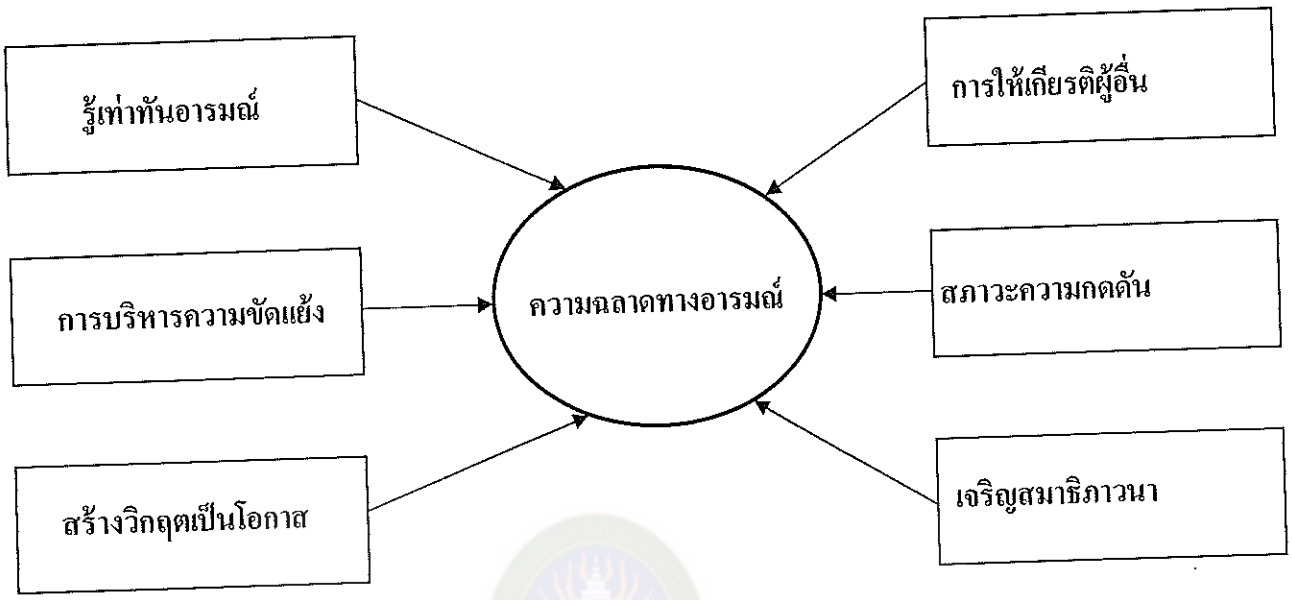
.....

.....

.....

.....

การพัฒนารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน



แผนภาพภาคผนวกที่ 2 การพัฒนารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

หลักการและเหตุผล

พฤติกรรมในสถานการณ์ยั่วยุนั้นเป็นผลของการตัดสินใจของบุคคลซึ่งบุคคลจะผ่านสถานการณ์นี้ไปได้ต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเผชิญกับสถานการณ์เหล่านี้ ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีอิทธิพลมาจากปัจจัยสามประเภท ประเภทแรก คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความเชื่อเชิงจริยธรรม ความสามารถในการบังคับตน ความฉลาด ความภาคภูมิใจ ความวิตกกังวล ความโอนอ่อนต่อสิ่งยั่วยวนใจ และลักษณะบุคลิกภาพบางประการ ซึ่งหมายถึง การแสดงออกอาการทางประสาท (Neuroticism) และบุคลิกภาพแสดงตน (Extroversion) ประเภทที่สอง คือ ลักษณะสำคัญของสถานการณ์ยั่วยุ เช่น ความเสี่ยงต่อการถูกจับได้ คุณค่าของรางวัลที่จูงใจให้อยากได้ และการมีตัวแปรซึ่งกระทำความดี หรือชักจูงให้กระทำความชั่ว สาเหตุประเภทสุดท้ายคือ ลักษณะของสังคมหรือกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีกฎเกณฑ์ ความเชื่อถือและปทัสถานที่แตกต่างกันอันเป็นสาเหตุให้บุคคลจากสังคมหนึ่ง มีความซื่อสัตย์มากหรือน้อยกว่าบุคคลในสังคมอื่น ๆ ได้ซึ่งสถานการณ์ยั่วยุ (Temptation Situations) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะ ชักจูงใจให้บุคคลกระทำในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ที่ได้วางเป็นหลักปฏิบัติอยู่แต่เดิมในที่นั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบางประการ เช่น ได้วัตถุสิ่งของที่ต้องการ ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เป็นต้น ในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติสามารถก้าวข้ามสถานการณ์ยั่วยุต่าง ๆ ไปได้ก็จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป้าหมาย	เจ้าคณะตำบลในเขตปกรองคณะสงฆ์ภาค 9
วิทยากร	พระไพศาล ชิณช่าง (พระครูปัจฉิมวรานุกูล,ดร. หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยวิทยบริการ วข.ขอนแก่น) (ผู้วิจัย)
หลักสูตร	บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เพื่อนำมาใช้ในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยั่วยุต่าง ๆ

เนื้อหาวิชา

1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

1.2 ดีใจ เสียใจ อิจฉา ต่างกรรมต่างวาระต้องรู้เท่าทันอารมณ์

1.3 การแสดงความเคารพและให้เกียรติผู้อื่นด้วยความจริงใจ

1.4 เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้ง

1.5 เมื่อต้องเผชิญความไม่เป็นมิตร

2. การเตรียมความพร้อมเมื่อต้องทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและสามารถอดทนอดกลั้นต่อการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันจากสิ่งเร้าต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เนื้อหาวิชา

2.1 ความหมายของสภาวะความกดดันในการทำงาน

2.2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.3 ขวัญกำลังใจและความมั่นคงทางจิตใจ

2.4 การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง

2.5 การสร้างวิกฤตเป็นโอกาส

3. เทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับตนเอง (2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับตนเองเพื่อนำไปใช้ในการระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกยั่วยุ หรือเผชิญ

ความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาวิชา

3.1 ความเข้าใจและยอมรับธรรมชาติของอารมณ์

3.2 รับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น

3.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผลปราศจากอคติ

3.4 พฤติกรรมโต้ตอบสถานการณ์ยั่วยุอย่างสร้างสรรค์

3.5 การฝึกจิตสมาธิและการสวดมนต์

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม	3,000 บาท
3. อื่น ๆ	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์มาบูรณาการในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ยั่วยุในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

แบบสอบถามตรวจสอบการพัฒนารูปแบบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านความฉลาดทางอารมณ์** การรู้เท่าทันอารมณ์มีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน					
2	การให้เกียรติสหธรรมมิกรูปอื่นมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน					
3	เทคนิคการบริหารจัดการความขัดแย้งมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน					
4	เทคนิคการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน					
5	การสร้างวิกฤตเป็นโอกาสมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน					
6	การเจริญสมาธิภาวนามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน					

บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

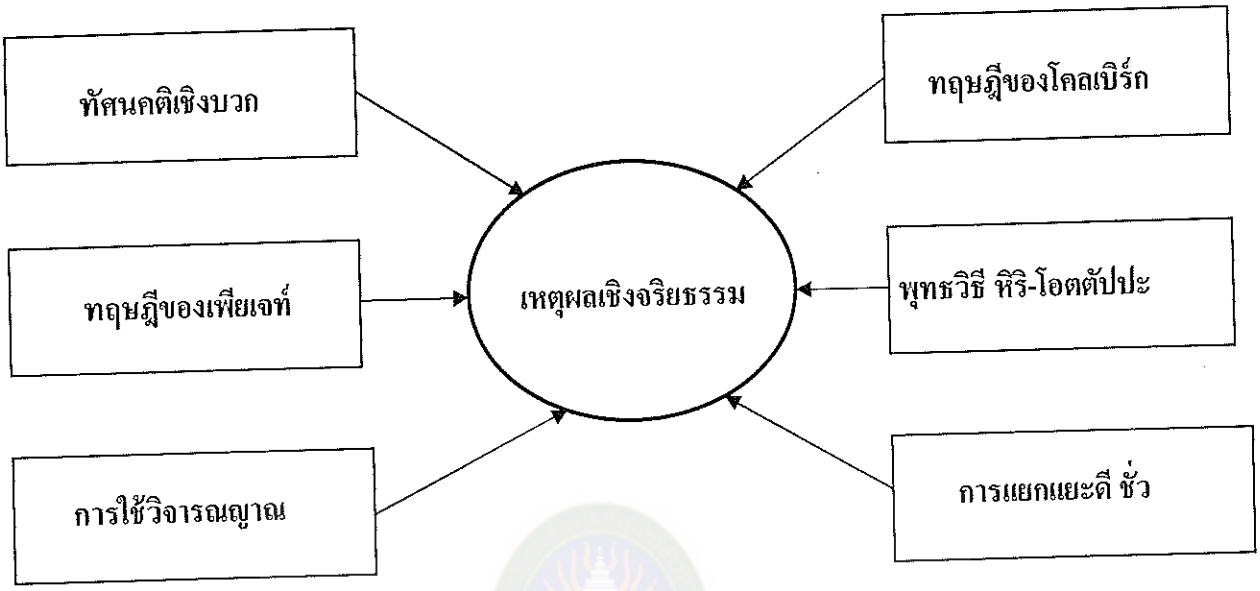
.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนารูปแบบการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม



แผนภาพภาคผนวกที่ 3 การพัฒนารูปแบบการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. แนวทางการพัฒนาการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม

หลักการและเหตุผล

เหตผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นที่ต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรม เพราะจากการศึกษาของโคลเบอร์ก แสดงให้เห็นว่าการอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่น การรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญ และความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติ หรือทำให้ดูเป็นตัวอย่าง จะไม่บังเกิดผลให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้เพราะความรู้ในเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น มิได้นำมาใช้กับตนเอง บุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ยอมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเขาคิดว่าถูกต้องเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมบังคับตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่น เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasonign) จึงแสดงถึงความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวมโดยการที่ตนจะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลายฝ่ายขัดแย้งกันเป็นเหตุผลของบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป้าหมาย เจ้าคระตำบลในเขตปกรองคณะสงฆ์ภาค 9

วิทยากร พระไพศาล ชิณช่าง (พระครูปัจฉิมวรานุกูล,ดร. หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยวิทยบริการ วข.ขอนแก่น) (ผู้วิจัย)

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรม (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถใช้เหตุผลกับตนเองได้ว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ

เนื้อหาวิชา

1.1 ความหมาย ความสำคัญของเหตุผลเชิงจริยธรรม

1.2 ทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร เพื่อนร่วมงานและประชาชน

1.3 วิเคราะห์เหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบิร์ก และเพียเจท์

1.4 พุทธวิธี หิริ-โอตตัปปะ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางจริยธรรม (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานสามารถวิเคราะห์แยกแยะและตระหนักถึงผลเสียที่ตามมาจากการทำงานที่ขาดจริยธรรม

เนื้อหาวิชา

2.1 การใช้วิจารณญาณต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.2 เมื่อต้องเลือกข้างในสถานการณ์แวดล้อมที่กดดัน

2.3 ทำดีเสมอตัวทำชั่วอัปราชัย

2.4 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation)

2.5 หน่วยงานตรวจสอบการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ขาดจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม	3,000 บาท
3. อื่น ๆ	1,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้มีวุฒิภาวะในการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณในการที่จะเลือกทำหรือละเว้นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความถูกต้องในตำแหน่งหน้าที่

แบบสอบถามยืนยันการพัฒนารูปแบบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม** การมีทัศนคติเชิงบวกมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม					
2	องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของโคลเบิร์กมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม					
3	องค์ความรู้เรื่องทฤษฎีของเพียเจท์มีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม					
4	พุทธวิธีทางการบริหาร (หิริ-โอตตัปปะ) มีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม					
5	การใช้วิจารณญาณอย่างเหมาะสมมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม					
6	การแยกแยะผิดชอบชั่วดี สีขาว สีดำมีผลต่อการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม					

บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

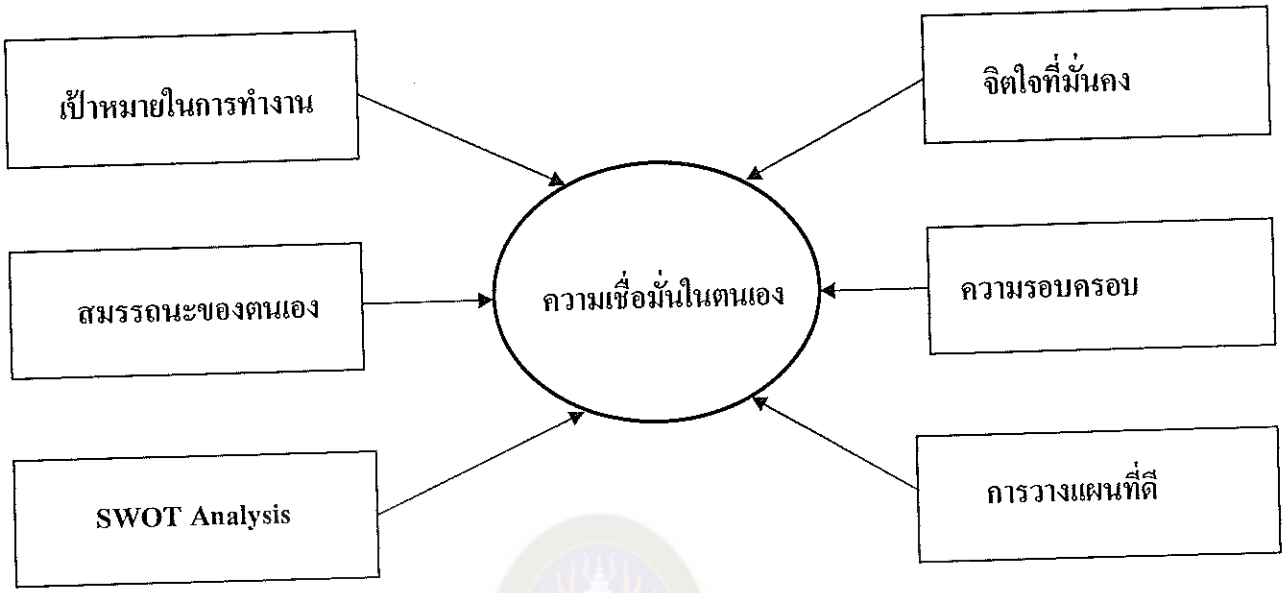
.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนารูปแบบการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง



แผนภาพภาคผนวกที่ 4 การพัฒนารูปแบบการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. แนวทางการพัฒนาการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

หลักการและเหตุผล

ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรดาบุคคลที่ประสบความสำเร็จไม่มีบุคคลสำคัญคนใดเลยที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว หากท่านปราศจากความเชื่อมั่นในตนเองแล้วท่านก็ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ใหญ่โตได้ ลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีพฤติกรรม กล่าวคือ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าที่จะลงมือทำ มีความกล้าเสี่ยง ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่มีความเป็นผู้นำ เป็นต้น ความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ใช่เป็นเพียงคุณสมบัติที่ผู้นำทุกคนจำเป็นต้องมีเท่านั้น แต่ยังเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในเกือบทุกเรื่องของการดำรงชีวิต คนส่วนใหญ่ไม่กล้าเสี่ยงที่จะให้ความสนับสนุนโครงการหรืองานที่นำโดยคนที่ละล้าละลัง ซุ่มซ่าม หรือจะทำอะไรก็ออกตัวขอโทษขอโพย ในทางตรงกันข้าม เราท่านทั้งหลายคงเคยรู้สึกชื่นชมผู้ที่สามารถอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน มีบุคลิกภาพสง่างามน่าเชื่อถือ ตอบคำถามได้อย่างมั่นใจ และกล้าที่จะยอมรับในสิ่งที่ตนไม่รู้ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นผู้ที่สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือลูกค้า การที่สามารถเรียกความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้องได้นี้ นับเป็นหัวใจสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จ การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเองเป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป้าหมาย เจ้าคระตำบลในเขตปกรองคณะสงฆ์ภาค 9

วิทยากร พระไพศาล ชิณช่าง (พระครูปัจฉิมวรานุกูล,ดร. หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยวิทยบริการ วข. ขอนแก่น) (ผู้วิจัย)

หลักสูตร บรรยายตามรายวิชาและฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพราะบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเป็นบุคคลที่มีความจริงจังในการทำงาน และจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เนื้อหาวิชา

1.1 ความหมาย และความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2 องค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 เป้าหมายในการทำงาน (Goal)

1.4 เริ่มต้นที่จิตใจมั่นคง กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ

2. กระบวนการและเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าพูดและกล้าทำด้วยเทคนิควิธีการที่ถูกต้องเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ

เนื้อหาวิชา

2.1 สมรรถนะในตนเองและการเคารพตนเอง

2.2 ความรอบครอบและการวางแผนที่ดี

2.3 กล้าเสี่ยง รักความยุติธรรม และไม่วิตกจริต

2.4 SWOT Analysis

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งบประมาณที่ใช้

1. ค่าสถานที่ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม		6,000 บาท
2. ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารในการอบรม		3,000 บาท
3. อื่น ๆ		1,000 บาท
	รวมทั้งสิ้น	10,000 บาท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองจนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ เพราะความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบันไดสำคัญที่จะทำให้บุคคลกล้าแสดงออกต่อสังคม นำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ภายในมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ

แบบสอบถามยืนยันการพัฒนารูปแบบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง** การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					
2	การมีจิตใจที่มั่นคงมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					
3	การพัฒนาสมรรถนะในตนเองมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					
4	การฝึกจัดระเบียบความคิดให้ตนเองเป็นคนละเอียดรอบครอบมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					
5	การนำเทคนิค SWOT Analysis มาปรับใช้ในการทำงานมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					
6	ทักษะการวางแผนในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....