

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ชุดที่

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยกำหนดให้มีการสอบถามถึงข้อมูล จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย การบริหารแบบมีอาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมิ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 73 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหาร การเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร จำนวน 45 ข้อ

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้นและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณานุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายสุกัณฑ์ แสงโชติ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงซึ่งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน หรือเกิดกับตัวท่านเอง ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ค่อยเป็นจริง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหาร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การบริหารแบบมืออาชีพ						
1	การแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
2	การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ					
3	การตัดสินใจที่ได้ผลที่น่าพอใจภายใต้เหตุผลที่ยอมรับได้มีข้อมูลเพียงพอต่อการยอมรับ					
4	การประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ					
5	มีความสามารถในการเรื่องการคิดอย่างเป็นกระบวนการ					
6	มีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล					
7	มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้					

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย					
9	การจัดระเบียบข้อมูล โดยการใช้การคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดรอบคอบลึกซึ้ง					
10	การคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ					
2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณ						
11	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับ ผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน					
12	การกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานของ องค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
13	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร					
14	การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบ					
15	การปฏิบัติงาน โดยให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากร อย่างยุติธรรม					
16	การปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อ องค์กรในภาพรวม					
17	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับ บุคลากรทุกคน					
18	การอำนวยความสะดวกในการใช้ช่องทางการ สื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร					

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
3. ประสิทธิภาพการสื่อสาร						
19	สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสารได้รับ ข้อมูลที่ต้องการชัดเจน					
20	สามารถเลือกช่องทางในการสื่อสารได้เหมาะสมกับ สถานการณ์					
21	สามารถสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่ายเกิดความ เข้าใจที่ตรงกันและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
22	มีการสื่อสารให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบข้อมูล ทุกเรื่องผ่านศูนย์รวมข้อมูลกลางของหน่วยงาน					
23	มีการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้ บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง					
24	มีการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น กรณีที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบ					
25	มีการให้ข้อมูลข่าวสารอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ จำเป็นทั่วไปในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน					
26	มีการส่งแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลเกี่ยวกับ การสื่อสารในหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข					
27	มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรยอมรับใน วิสัยทัศน์องค์กร					
4. ความฉลาดทางอารมณ์						
28	การตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ					
29	การวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง					

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
30	การการสร้างความพึงพอใจทุกระดับเพื่อพัฒนา พฤติกรรมเชิงจิตวิทยา					
31	การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง					
32	การบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี					
33	การสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย					
34	มีความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานใน มหาวิทยาลัย					
35	การตระหนักถึงผลกระทบของตำแหน่ง ผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย					
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
36	การโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นความจำเป็นมุ่งมั่น สู่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
37	การผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมาตรฐาน การศึกษาเชิงรุก					
38	การวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย					
39	การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
40	การเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงาน ให้ได้ผลดี					
41	การมุ่งมั่นในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยง					
42	มีความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัย					
43	การมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
6. ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
44	มีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรม ทั้งของตนเองและของผู้อื่น					
45	มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสม กับรูปแบบการทำงาน					
46	มีความสามารถในการรับรู้และจับประเด็นจากการ ฟัง และการอ่าน					
47	การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะ เฉพาะของบุคคลตามที่บุคคลนั้นเป็น					
48	การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
49	การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเอง					
50	การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงาน ในองค์กร					
7. เจตคติ						
51	มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง					
52	มีความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อบุคลากรใน มหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง					
53	การใช้วิธีการสังเกตศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ เกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง					
54	มีความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วย					
55	การให้โอกาสผู้อื่นเสมอ ๆ					
56	การแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่างๆ อย่างสุ่มรอบคอบ					
57	การแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก					

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
8. การจัดการความรู้						
58	การรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ ในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็น					
59	การพยายามค้นหาแหล่งความรู้ที่บันทึกอยู่ใน รูปแบบต่าง ๆ มาเก็บสะสมไว้ใช้					
60	การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และ ประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายาม ดึงออกมาใช้ประโยชน์					
61	การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะ ฐานข้อมูล					
62	การส่งเสริมให้มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ใน มหาวิทยาลัย					
63	การให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับ มหาวิทยาลัย					
64	การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วย ใน การตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร					
65	การใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของ มหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ใน สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
66	การทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรัทธาและ ยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร					
67	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัย					

ข้อ	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
68	การใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ					
69	การกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง					
70	การแสดงให้เห็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง					
71	มีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสรรค์สร้างผลงาน					
72	การยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัย					
73	การกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงซึ่งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน หรือเกิดกับตัวท่านเอง ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก
ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงบ้าง
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ค่อยเป็นจริง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย

ข้อ	สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์						
1	สามารถอธิบายเชื่อมโยงสภาพปัญหา สาเหตุ กับผลกระทบของปัญหาได้อย่างมีเหตุมีผล					
2	สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลปัจจุบัน					
3	สามารถอธิบายถึงบทบาทหรือภาระเบี่ยงขององค์กรในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง					
4	สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย					
5	มีการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประกอบในการคิด					
6	มีกระบวนการแปลงค่าข้อมูลเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับสภาพจริง					
7	สามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร					

ข้อ	สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
8	สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับ ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์					
9	สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ บรรลุผลของยุทธศาสตร์					
10	สามารถคิดเชิงรุกในการจัดการเพื่อสร้างความ ได้เปรียบใหม่ในการแข่งขัน					
2. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง						
11	มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับปัญหาและ อุปสรรคของการพัฒนา					
12	สามารถอธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล					
13	มีการกำหนดแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง					
14	มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็น กลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้					
15	เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิด เกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา					
16	มีการเสาะหาประโยชน์ส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการ พัฒนามหาวิทยาลัย					
17	มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลง					
18	การเป็นแบบอย่างของการทำงานเพื่อส่วนรวม ให้แก่บุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัย					

ข้อ	สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
19	สามารถรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น อย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีอคติ					
20	สามารถลดความขัดแย้งโดยแสวงหาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่ทุกฝ่ายยอมรับ					
3. สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ						
21	มีการเชิญบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กร					
22	มีการเชิญผู้บริหารหน่วยงานภายนอกเข้าร่วม ประชุมจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย					
23	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานใน กระบวนการที่จะดำเนินการร่วมกันอย่างชัดเจน					
24	มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของ หน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ					
25	สามารถระบุเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการ ประสานความร่วมมือได้อย่างมีเหตุผล					
26	มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของหน่วยงานที่จะ สร้างความร่วมมือได้อย่างถูกต้อง					
27	สามารถอธิบายถึงลักษณะความเชื่อ ประเพณี ปฏิบัติ หรือค่านิยมที่สำคัญของหน่วยงานที่สร้าง ความร่วมมือที่มีผลต่อความสำเร็จ					
28	สามารถระบุแนวทางการประสานความร่วมมือที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน					
29	สามารถประสานให้เกิดประโยชน์ขึ้นระหว่าง หน่วยงานที่ร่วมมือกัน					

ข้อ	สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
4. สมรรถนะการสื่อสาร						
30	สามารถประสานงานเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละภาคส่วนที่มีความแตกต่างหลากหลาย					
31	มีความสามารถในการเจรจาต่อรองและจัดการกับข้อขัดแย้ง					
32	มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายการทำงานทั้งภายนอก และภายในกลุ่มภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ					
33	มีการกำหนดแผนการจัดประชุมอย่างเป็นทางการร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นทางการ					
34	มีความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อสารสามารถตรวจสอบได้					
35	บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการได้ โดยทราบว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ					
5. สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร						
36	มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบให้มีความสามารถสูงขึ้น					
37	มีการผสมผสานการพัฒนาคนให้เข้ากับการพัฒนาองค์กร					
38	มีการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรผ่านกลไกที่หลากหลายอย่างคล่องตัว					
39	มีการสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน					

ข้อ	สมรรถนะทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง
40	มีการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจเพื่อการสร้าง ความรับผิดชอบร่วมกัน					
41	มีการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการ ปรับตัว					
42	มีการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร					
43	มีการพัฒนาระบบงานของบุคลากร					
44	มีระบบการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้					
45	มีการพัฒนาคุณค่าองค์กร โดยความร่วมมือและ ทีมงานของบุคลากร					