

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

**สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง : แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามนี้ เป็นการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน
ในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่าน
จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน

ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้นจึง
ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลา

อันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวศัทธิตา นาวิเศษ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โปรดเขียนเครื่องหมาย \surd ลงใน () หน้าข้อความที่เลือก

1. เพศ

| | |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
|------------------------------|-------------------------------|
2. อายุ

| | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 120 – 125 ปี | <input type="checkbox"/> 126 – 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 – 35 ปี | <input type="checkbox"/> 36 – 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41 – 45 ปี | <input type="checkbox"/> 46 – 50 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี | |
3. อายุการทำงานในมหาวิทยาลัย

| | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 12 ปี | <input type="checkbox"/> 12-4 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5-6 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 6 ปี |
4. ประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงาน

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคยผ่านงานก่อนเข้าทำงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี |
| <input type="checkbox"/> 1-3 ปี | <input type="checkbox"/> 4-6 ปี |
| <input type="checkbox"/> 7-10 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี |
5. ระดับการศึกษาสูงสุด

| | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
6. ระดับรายได้ต่อเดือน

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 – 120,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 120,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50,000 บาท |
7. ตำแหน่งในหน่วยงาน

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ข้าราชการ | <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัย |
| <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว |
8. สถานภาพสมรส

| | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หย่า/หม้าย | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

ตอนที่ 12 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ | | | | | |
| 1. สมาชิกในองค์การมีการวางแผนและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 2. สมาชิกมีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ | | | | | |
| 3. องค์การมุ่งเน้นให้สมาชิกช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันให้เกิดความเจริญก้าวหน้า | | | | | |
| 4. สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเป็นมิตรใส่ใจและพึงพอใจต่อกลุ่มงานของตน | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ | | | | | |
| 5. การยอมรับซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก | | | | | |
| 6. สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและรักษาแบบแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7. การคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร | | | | | |
| 8. สมาชิกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมาซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิจากการทำงาน | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก | | | | | |
| 9. การแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ในองค์การ | | | | | |
| 10. สมาชิกมีความต้องการอำนาจเพื่อให้เกิดความมั่นคงในงาน | | | | | |
| 11. สมาชิกปฏิบัติงานโดยพื้นฐานของการแพ้-ชนะ มุ่งหวังเพื่อให้ได้รับการยอมรับ | | | | | |

| ข้อความ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| 12) การปฏิบัติงานของสมาชิกเน้นความสมบูรณ์ถูกต้องในรายละเอียดของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อความ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| ทัศนคติในการทำงาน | | | | | |
| 13. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน แม้ว่างานนั้นจะเกินภาระหน้าที่ | | | | | |
| 14. สมาชิกในองค์กรมีความเห็นว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป | | | | | |
| 15. สมาชิกทุกคนในองค์กร ทำงานในกิจกรรมหรือภารกิจของทางมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานของตนเองที่ปฏิบัติเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าต่อไป | | | | | |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 16. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เห็นผลลัพธ์หรือผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 17. ความสำเร็จในงานเกิดจากการที่ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 18. ท่านประสบความสำเร็จในงานและตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| 19. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่าน มีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านหน้าที่การงาน และในด้านส่วนตัว | | | | | |
| เงินเดือนและค่าจ้าง | | | | | |
| 20. รายได้จากการทำงานในหน้าที่สามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างพอเพียง | | | | | |
| 21. ท่านมีรายได้เพียงพอเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เช่น รถยนต์ สิ่งของ เครื่องใช้ที่ทันสมัย | | | | | |
| 22. ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม | | | | | |
| ความพึงพอใจในงาน | | | | | |
| 23. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของท่านในการทำงาน | | | | | |
| 24. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของท่านให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอ | | | | | |
| 25. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จเสมอ ถึงแม้ต้องพบอุปสรรคบ้างในบางครั้ง | | | | | |
| 26. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเองมากกว่าจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น | | | | | |
| ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | | | | | |
| 27. ท่านมีความรู้สึกเป็นผู้นิ่งที่ทำงานให้สำเร็จในกรณีทำงานนั้นทำกันเป็นทีม | | | | | |
| 28. มีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| 29. ท่านพอใจต่อความกลมเกลียวความสามัคคีและความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์กร | | | | | |
| 30. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างไม่มีปัญหา | | | | | |
| การบังคับบัญชา | | | | | |
| 31. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านมีส่วนกระตุ้นและสนับสนุนให้ท่านทำงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ | | | | | |
| 32. หากเกิดปัญหาขึ้นจากการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านจะช่วยแก้ปัญหาและหาทางออกให้ท่านเสมอ | | | | | |
| 33. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 34. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | | | | | |

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | |
| 35. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นในการทำงาน | | | | | |
| 36. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีจุดยืนชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อกรณีที่ได้แย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน | | | | | |
| 37. ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ | | | | | |
| 38. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ดีที่ทีมงานตั้งใจไว้บรรลุความสำเร็จ | | | | | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 39. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ | | | | | |
| 40. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญใส่เป็นส่วนตัวต่อสมาชิกในทีมงาน | | | | | |
| 41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองการไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ | | | | | |
| 42. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ใช้วิธีการที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น | | | | | |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | |
| 43. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน | | | | | |
| 44. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นปัญหา | | | | | |

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| 45. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 46. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้แก้ปัญหโดยใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน | | | | | |
| การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | |
| 47. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง | | | | | |
| 48. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของท่านและผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 49. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของท่านอย่างตั้งใจ | | | | | |
| 50. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นกันเองต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| รูปแบบวิธีการคิด | | | | | |
| 51. ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ | | | | | |
| 52. ท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 53. ท่านเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น | | | | | |
| 54. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยึดเอาความคิดของตนเอง | | | | | |
| การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | |
| 55. สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคต (วิสัยทัศน์) ขององค์กร โดยยอมรับในทิศทางเดียวกัน | | | | | |
| 56. สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 57. สมาชิกในองค์กรมีการนำผลการดำเนินงานและปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร | | | | | |

| ข้อความ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | | | | | |
| 58. ท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมทีมงาน การอบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 59. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน | | | | | |
| 60. องค์กรมีการเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนางาน | | | | | |
| 61. มีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากร ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน | | | | | |
| การคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 62. ท่านมีการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการพิจารณา ทบทวนในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำงาน | | | | | |
| 63. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการเชื่อมโยงส่วนย่อยและภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 64. ท่านมีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 65. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร | | | | | |

ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อความ | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | |
| 66. ท่านพยายาม มานะอดทน ขยันหมั่นเพียร เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น | | | | | |
| 67. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการพัฒนาหรือผลงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| 68. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ปัญหาเพื่อผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| 69. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ทำทนายรวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นเพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น | | | | | |
| 70. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายใต้ข้อมูลที่มีอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาหรือมหาวิทยาลัย | | | | | |
| การบริการที่ดี | | | | | |
| 71. ท่านให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจเป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน | | | | | |
| 72. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเพิ่มความสามารรถ รวมทั้งนำข้อขัดข้องไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 73. ท่านจัดเวลาให้คำปรึกษา และประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่นักศึกษา | | | | | |

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
|--|------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| 74. ท่านให้บริการตรงตามความต้องการพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ | | | | | |
| 75. ท่านมีการจัดกิจกรรมโดยมุ่งให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ได้รับความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง | | | | | |
| การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ | | | | | |
| 76. ท่านมีความสนใจ ศึกษา และแสวงหาคำความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอในสาขาวิชาชีพของตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 77. ท่านรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสาขาอาชีพของตน และที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 78. ท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ | | | | | |
| 79. ท่านพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการการปฏิบัติงานในอนาคตได้ | | | | | |
| 80. มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรเพียงพอที่สนับสนุนและเอื้อต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | | | | | |
| 81. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรมและระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย | | | | | |

| ข้อคำถาม | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| 82. ท่านรักษาเวลา มีสิ่งจะเชื่อถือได้ มีจิตสำนึก และ อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจของตนและ หน่วยงานให้บรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการ พัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย | | | | | |
| 83. ท่านยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว เสียสละโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็น สำคัญ | | | | | |
| 84. ท่านขยันหยัดความถูกต้องโดยปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความ ถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ เสียประโยชน์ | | | | | |
| 85. ท่านอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม และพิทักษ์ ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย | | | | | |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 86. ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานใน ส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย และให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของ팀 | | | | | |
| 87. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง | | | | | |
| 88. ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้ จากผู้อื่น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| 89. ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลยกย่อง และให้ กำลังใจ เพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ | | | | | |

