**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถามการวิจัย**

**สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 12 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสอบถามนี้ เป็นการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่าน จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน

ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้นจึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลา

อันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวคัทลียา นาวิเศษ

นักศึกษาปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรดเขียนเครื่องหมาย √ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เลือก

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 120 – 125 ปี ( ) 126 – 30 ปี

( ) 31 – 35 ปี ( ) 36 – 40 ปี

( ) 41 – 45 ปี ( ) 46 – 50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปี

3. อายุการทำงานในมหาวิทยาลัย

( ) ต่ำกว่า 12 ปี ( ) 12-4 ปี

( ) 5-6 ปี ( ) มากกว่า 6 ปี

4. ประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงาน

( ) ไม่เคยผ่านงานก่อนเข้าทำงาน ( ) ต่ำกว่า 1 ปี

( ) 1-3 ปี ( ) 4-6 ปี

( ) 7-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

6. ระดับรายได้ต่อเดือน

( ) น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 120,000 บาท

( ) 120,001 – 30,000 บาท ( ) 30,001 – 40,000 บาท

( ) 40,001 – 50,000 บาท ( ) มากกว่า 50,000 บาท

7. ตำแหน่งในหน่วยงาน

( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย

( ) พนักงานราชการ ( ) ลูกจ้างชั่วคราว

8. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่า/หม้าย ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).........................

**ตอนที่ 12** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ |  | | | | |
| 1. สมาชิกในองค์การมีการวางแผนและเป้าหมาย  การทำงานร่วมกัน |  |  |  |  |  |
| 2. สมาชิกมีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วม  ในกิจกรรมองค์การ |  |  |  |  |  |
| 3. องค์การมุ่งเน้นให้สมาชิกช่วยเหลือและสนับสนุน  ซึ่งกันและกันให้เกิดความเจริญก้าวหน้า |  |  |  |  |  |
| 4. สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี  ความเป็นมิตรใส่ใจและพึงพอใจต่อกลุ่มงานของ  ตน |  |  |  |  |  |
| วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ |  | | | | |
| 5. การยอมรับซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก |  |  |  |  |  |
| 6. สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและ  รักษาแบบแผนการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 7. การคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร |  |  |  |  |  |
| 8. สมาชิกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ  มอบหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมา  ซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิจากการทำงาน |  |  |  |  |  |
| วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก |  | | | | |
| 9. การแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ในองค์การ |  |  |  |  |  |
| 10. สมาชิกมีความต้องการอำนาจเพื่อให้เกิด  ความมั่นคงในงาน |  |  |  |  |  |
| 11. สมาชิกปฏิบัติงานโดยพื้นฐานของการแพ้-ชนะ  มุ่งหวังเพื่อให้ได้รับการยอมรับ |  |  |  |  |  |
| 12) การปฏิบัติงานของสมาชิกเน้นความสมบูรณ์ถูกต้องในรายละเอียดของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ทัศนคติในการทำงาน |  | | | | |
| 13. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย  ในทุก ๆ ด้าน แม้ว่างานนั้นจะเกินภาระหน้าที่ |  |  |  |  |  |
| 14. สมาชิกในองค์กรมีความเห็นว่าตัวเองเป็นส่วน  หนึ่งของสถาบันและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา  มหาวิทยาลัยให้มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับ  ของบุคคลทั่วไป |  |  |  |  |  |
| 15. สมาชิกทุกคนในองค์กร ทำงานในกิจกรรมหรือ  ภารกิจของทางมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานของ  ตนเองที่ปฏิบัติเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้า  ต่อไป |  |  |  |  |  |
| ความสำเร็จของงาน |  | | | | |
| 16. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เห็นผลลัพธ์หรือ  ผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| 17. ความสำเร็จในงานเกิดจากการที่ท่านสามารถใช้  ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานได้อย่าง  เต็มที่ |  |  |  |  |  |
| 18. ท่านประสบความสำเร็จในงานและตำแหน่งหน้าที่ |  |  |  |  |  |
| 19. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่าน มีเกียรติยศ  ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านหน้าที่การ  งาน และในด้านส่วนตัว |  |  |  |  |  |
| เงินเดือนและค่าจ้าง |  | | | | |
| 20. รายได้จากการทำงานในหน้าที่สามารถเลี้ยงตนเอง  และครอบครัวได้อย่างพอเพียง |  |  |  |  |  |
| 21. ท่านมีรายได้เพียงพอเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความ  สะดวกในการดำรงชีวิต เช่น รถยนต์ สิ่งของ  เครื่องใช้ที่ดีขึ้น |  |  |  |  |  |
| 22. ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม |  |  |  |  |  |
| ความพึงพอใจในงาน | | | | | |
| 23. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความชำนาญ  และความคิดริเริ่มของท่านในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 24. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมา  ปรับปรุงการทำงานของท่านให้มีคุณภาพมากขึ้น  เสมอ |  |  |  |  |  |
| 25. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จเสมอ  ถึงแม้ต้องพบอุปสรรคบ้างในบางครั้ง |  |  |  |  |  |
| 26. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเต็มใจ  ปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเองมากกว่าจะขอความ  ช่วยเหลือจากผู้อื่น |  |  |  |  |  |
| ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | | | | | |
| 27. ท่านมีความรู้สึกเป็นผู้หนึ่งที่ทำงานให้สำเร็จใน  กรณีที่งานนั้นทำกันเป็นทีม |  |  |  |  |  |
| 28. มีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อน  ร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 29. ท่านพอใจต่อความกลมเกลียวความสามัคคีและ  ความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์การ |  |  |  |  |  |
| 30. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็น  ทีมได้อย่างไม่มีปัญหา |  |  |  |  |  |
| การบังคับบัญชา | | | | | |
| 31. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านมีส่วนกระตุ้นและ  สนับสนุนให้ท่านทำงานอย่างเต็มใจและเต็ม  ศักยภาพ |  |  |  |  |  |
| 32. หากเกิดปัญหาขึ้นจากการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา  โดยตรงของท่านจะช่วยแก้ปัญหาและหาทางออก  ให้ท่านเสมอ |  |  |  |  |  |
| 33. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิด  โอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการ  ปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| 34. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดีความชอบ  อย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้มีความ  เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ข้อคำถาม | มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ |  | | | | |
| 35. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติให้เป็นแบบอย่าง  ที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 36. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีจุดยืนชัดเจนในการแสดง  ความคิดเห็นต่อกรณีที่โต้แย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน |  |  |  |  |  |
| 37. ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสม  ในสถานการณ์วิกฤติ |  |  |  |  |  |
| 38. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำให้  สิ่งที่ทีมงานตั้งใจไว้บรรลุความสำเร็จ |  |  |  |  |  |
| การสร้างแรงบันดาลใจ |  | | | | |
| 39. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ  อย่างแน่วแน่ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ |  |  |  |  |  |
| 40. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่เป็นส่วนตัว  ต่อสมาชิกในทีมงาน |  |  |  |  |  |
| 41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองการไกลถึงความเป็นไป  ได้ใหม่ ๆ |  |  |  |  |  |
| 42. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ใช้วิธีคิดที่  แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น |  |  |  |  |  |
| การกระตุ้นทางปัญญา |  | | | | |
| 43. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำการวิเคราะห์สาเหตุของ  ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน |  |  |  |  |  |
| 44. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านและ  ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นปัญหา |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ข้อคำถาม | มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| 45. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการตั้ง  คำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น |  |  |  |  |  |
| 46. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้แก้ปัญหาโดย  ใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน |  |  |  |  |  |
| การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล |  | | | | |
| 47. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและผู้ร่วมงาน  ในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะ  สมาชิกคนหนึ่ง |  |  |  |  |  |
| 48. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์  ต่อความก้าวหน้าของท่านและผู้ร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| 49. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเรื่องราวและความ  คิดเห็นของท่านอย่างตั้งใจ |  |  |  |  |  |
| 50. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองต่อท่าน  และเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 5** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รูปแบบวิธีการคิด |  | | | | |
| 51. ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเอง  ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์  ต่าง ๆ |  |  |  |  |  |
| 52. ท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ  วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ |  |  |  |  |  |
| 53. ท่านเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตาม  ข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานให้ดี  ขึ้น |  |  |  |  |  |
| 54. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมา  ปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่า  ที่จะยึดเอาความคิดของตนเอง |  |  |  |  |  |
| การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน |  | | | | |
| 55. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนด  เป้าหมายและภาพในอนาคต (วิสัยทัศน์) ขององค์การ  โดยยอมรับในทิศทางเดียวกัน |  |  |  |  |  |
| 56. สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้  บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ  องค์การ |  |  |  |  |  |
| 57. สมาชิกในองค์การมีการนำผลการดำเนินกิจกรรม  และปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับการ  ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ  เป้าหมายขององค์การ |  |  |  |  |  |
| การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม |  | | | | |
| 58. ท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ โดยวิธีการ  ต่าง ๆ เช่น การประชุมทีมงาน การอบรม และการ  เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน |  |  |  |  |  |
| 59. องค์การได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็นความรู้  ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกัน |  |  |  |  |  |
| 60. องค์การมีการเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็น  เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนางาน |  |  |  |  |  |
| 61. มีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากร ทั้งใน  หน่วยงานและนอกหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| การคิดอย่างเป็นระบบ |  | | | | |
| 62. ท่านมีการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการพิจารณา  ทบทวนในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำงาน |  |  |  |  |  |
| 63. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานด้วย  วิธีการเชื่อมโยงส่วนย่อยและภาพรวมได้อย่างเป็น  ระบบ |  |  |  |  |  |
| 64. ท่านมีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาวิเคราะห์  เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| 65. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน  ในองค์การ |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ 6** คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ข้อคำถาม | มากที่สุด  (5) | มาก  (4) | ปานกลาง  (3) | น้อย  (2) | น้อยที่สุด  (1) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ |  | | | | |
| 66. ท่านพยายาม มานะอดทน ขยันหมั่นเพียร เพื่อ  พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น |  |  |  |  |  |
| 67. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการ  พัฒนาหรือผลงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ |  |  |  |  |  |
| 68. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน  และสามารถแก้ปัญหาเพื่อผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ  ยิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
| 69. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายรวมทั้ง  พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นเพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น |  |  |  |  |  |
| 70. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายใต้  ข้อมูลที่มีอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าและ  เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาหรือมหาวิทยาลัย |  |  |  |  |  |
| การบริการที่ดี | | | | | |
| 71. ท่านให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความ  เต็มใจเป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง  ชัดเจน |  |  |  |  |  |
| 72. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการอย่าง  ทั่วถึง รวดเร็ว และเต็มความสามารถ รวมทั้งนำ  ข้อขัดข้องไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
| 73. ท่านจัดเวลาให้คำปรึกษา และประสานงานกับ  บุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่  นักศึกษา |  |  |  |  |  |
| 74. ท่านให้บริการตรงตามความต้องการพร้อมทั้งให้  คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความ  ต้องการของผู้รับบริการ |  |  |  |  |  |
| 75. ท่านมีการจัดกิจกรรมโดยมุ่งให้ผู้รับบริการมีความ  พึงพอใจ ได้ความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์  ได้จริง |  |  |  |  |  |
| การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ | | | | | |
| 76. ท่านมีความสนใจ ศึกษา และแสวงหาองค์ความรู้  ใหม่ ๆ อยู่เสมอในสาขาวิชาชีพของตน เพื่อเป็น  ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
| 77. ท่านรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี ติดตามแนวโน้ม  วิทยาการที่ทันสมัย หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมี  ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสาขาอาชีพของตน  และที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |  |
| 78. ท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยี  ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ |  |  |  |  |  |
| 79. ท่านพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน  มากขึ้นทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สามารถ  นำความรู้เชิงบูรณาการการปฏิบัติงานในอนาคตได้ |  |  |  |  |  |
| 80. มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรเพียงพอที่สนับสนุนและ  เอื้อต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | | | | | |
| 81. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต  ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรมและระเบียบ  วินัยของมหาวิทยาลัย |  |  |  |  |  |
| 82. ท่านรักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ มีจิตสำนึก และ  อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจของตนและ  หน่วยงานให้บรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการ  พัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย |  |  |  |  |  |
| 83. ท่านยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ  ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน  เสียสละโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็น  สำคัญ |  |  |  |  |  |
| 84. ท่านยืนหยัดความถูกต้องโดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ  ถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้  เสียประโยชน์ |  |  |  |  |  |
| 85. ท่านอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม และพิทักษ์  ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย |  |  |  |  |  |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 86. ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานใน  ส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย และให้ข้อมูลที่เป็น  ประโยชน์ต่อการทำงานของทีม |  |  |  |  |  |
| 87. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน  และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม  ทั้งต่อหน้าและลับหลัง |  |  |  |  |  |
| 88. ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้  จากผู้อื่น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี  ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
| 89. ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลยกย่อง และให้กำลังใจ  เพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ |  |  |  |  |  |
| 90. ท่านเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึง  ความชอบ/ไม่ชอบส่วนตน และสามารถนำทีมให้  ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ |  |  |  |  |  |

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โปรดแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

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