**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

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