**ภาคผนวก ค**

**การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์**

**ตารางที่ ค.1**

*การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ | | | | | |
| วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ | | | | | |
| 1. สมาชิกในองค์การมีการวางแผนและ  เป้าหมายการทำงานร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2. สมาชิกมีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมใน  กิจกรรมองค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3. องค์การมุ่งเน้นให้สมาชิกช่วยเหลือและ  สนับสนุนซึ่งกันและกันให้เกิดความ  เจริญก้าวหน้า | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4. สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่าง  บุคคลมีความเป็นมิตรใส่ใจและพึงพอใจต่อ  กลุ่มงานของตน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ | | | | | |
| 5. การยอมรับซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 6. สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ  และรักษาแบบแผนการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 7. การคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 8. สมาชิกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ  มอบหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมา  ซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิจากการ  ทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก | | | | | |
| 9. การแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ใน  องค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 10. สมาชิกมีความต้องการอำนาจเพื่อให้เกิด  ความมั่นคงในงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 11. สมาชิกปฏิบัติงานโดยพื้นฐานของการแพ้-  ชนะมุ่งหวังเพื่อให้ได้รับการยอมรับ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 12. การปฏิบัติงานของสมาชิกเน้นความ  สมบูรณ์ถูกต้องในรายละเอียดของงาน  เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2. ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ทัศนคติในการทำงาน | | | | | |
| 13. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะร่วมพัฒนา  มหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน แม้ว่างานนั้นจะ  เกินภาระหน้าที่ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 14. สมาชิกในองค์กรมีความเห็นว่าตัวเองเป็น  ส่วนหนึ่งของสถาบันและเป็นกำลังสำคัญใน  การพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีเกียรติ ศักดิ์ศรี  และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 15. สมาชิกทุกคนในองค์กร ทำงานในกิจกรรม  หรือภารกิจของทางมหาวิทยาลัย  นอกเหนือจากงานของตนเองที่ปฏิบัติ  เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าต่อไป | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 16. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เห็นผลลัพธ์หรือ  ผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 17. ความสำเร็จในงานเกิดจากการที่ท่าน  สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการ  ตัดสินใจ ทำงานได้อย่างเต็มที่ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 18. ท่านประสบความสำเร็จในงานและ  ตำแหน่งหน้าที่ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 19. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่าน  มีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า  ทั้งในด้านหน้าที่การงาน และในด้านส่วนตัว | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| เงินเดือนและค่าจ้าง | | | | | |
| 20. รายได้จากการทำงานในหน้าที่สามารถ  เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างพอเพียง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 21. ท่านมีรายได้เพียงพอเพื่อจัดหาสิ่งอำนวย  ความสะดวกในการดำรงชีวิต เช่น รถยนต์  สิ่งของ เครื่องใช้ที่ดีขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 22. ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีใน  สังคม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่าเฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| ความพึงพอใจในงาน | | | | | |
| 23. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความ  ชำนาญ และความคิดริเริ่มของท่านในการ  ทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 24. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่  เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของท่านให้มี  คุณภาพมากขึ้นเสมอ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 25. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จ  เสมอถึงแม้ต้องพบอุปสรรคบ้างในบางครั้ง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 26. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและ  เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเองมากกว่า  จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| 27. ท่านมีความรู้สึกเป็นผู้หนึ่งที่ทำงานให้  สำเร็จในกรณีที่งานนั้นทำกันเป็นทีม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 28. มีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่าง  เพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 29. ท่านพอใจต่อความกลมเกลียวความสามัคคี  และความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 30. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงาน  ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างไม่มีปัญหา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| การบังคับบัญชา | | | | | |
| 31. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านมีส่วน  กระตุ้นและสนับสนุนให้ท่านทำงานอย่าง  เต็มใจและเต็มศักยภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 32. หากเกิดปัญหาขึ้นจากการปฏิบัติงาน  ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านจะช่วย  แก้ปัญหาและหาทางออกให้ท่านเสมอ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 33. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น  และเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น  ในเรื่องการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 34. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดี  ความชอบอย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้  มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | | |
| 35. ผู้บังคับบัญชาของท่านประพฤติให้เป็น  แบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น  ในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 36. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีจุดยืนชัดเจนใน  การแสดงความคิดเห็นต่อกรณีที่โต้แย้งที่  เกิดขึ้นในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 37. ผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุมอารมณ์ได้  เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 38. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความมุ่งมั่นที่  จะทำให้สิ่งที่ทีมงานตั้งใจไว้บรรลุ  ความสำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 39. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นถึง  ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะทำงาน  ให้สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 40.) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่  เป็นส่วนตัวต่อสมาชิกในทีมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองการไกลถึง  ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 42. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ใช้วิธี  คิดที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | |
| 43. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำการวิเคราะห์  สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล  หลักฐาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 44. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านและ  ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็น  ปัญหา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 45. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญใน  การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความ  คิดเห็น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 46. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้  แก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | |
| 47. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและ  ผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มี  ความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 48. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำที่เป็น  ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของท่านและ  ผู้ร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 49. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเรื่องราวและ  ความคิดเห็นของท่านอย่างตั้งใจ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 50. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเอง  ต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4. ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| รูปแบบวิธีการคิด | | | | | |
| 51. ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ  ของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง  ในสถานการณ์ต่าง ๆ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 52. ท่านสามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้  เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ  องค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 53. ท่านเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการ  ทำงานตามข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน  เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 54. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน  เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาการ  ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยึดเอาความคิดของ  ตนเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | |
| 55. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการ  กำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคต  (วิสัยทัศน์) ขององค์การ โดยยอมรับใน  ทิศทางเดียวกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 56. สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการ  ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ  และเป้าหมายขององค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 57. สมาชิกในองค์การมีการนำผลการดำเนิน  กิจกรรมและปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูล  ย้อนกลับในการปรับการปฏิบัติงานให้  สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ  เป้าหมายขององค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | | | | | |
| 58. ท่านมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ โดย  วิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมทีมงาน การ  อบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 59. องค์การได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็น  ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและ  แก้ปัญหาร่วมกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 60. องค์การมีการเปิดโอกาสให้มีการระดม  ความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่  เหมาะสมในการพัฒนางาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 61. มีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากร  ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 62. ท่านมีการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการ  พิจารณาทบทวนในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อน  ตัดสินใจทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 63. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงาน  ด้วยวิธีการเชื่อมโยงส่วนย่อยและภาพรวม  ได้อย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 64. ท่านมีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมา  วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 65. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการ  ปฏิบัติงานในองค์การ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

**ตารางที่ ค.2**

*การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ  ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | |
| 66. ท่านพยายาม มานะอดทน ขยันหมั่นเพียร  เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่  ให้ดีขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 67. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน เพื่อ  ให้ผลการพัฒนาหรือผลงานอื่น ๆ บรรลุ  เป้าหมายที่วางไว้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 68. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการ  ปฏิบัติงาน และสามารถแก้ปัญหาเพื่อผลงาน  ที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 69. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย  รวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นเพื่อให้มี  ผลงานที่โดดเด่น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 70. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน  ภายใต้ข้อมูลที่มีอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุ  เป้าหมายที่ดีกว่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ  นักศึกษาหรือมหาวิทยาลัย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การบริการที่ดี | | | | | |
| 71. ท่านให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วย  ความเต็มใจเป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูล  ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 72. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่  ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเต็ม  ความสามารถ รวมทั้งนำข้อขัดข้องไป  พัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 73. ท่านจัดเวลาให้คำปรึกษา และประสานงาน  กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแก้ไข  ปัญหาให้แก่นักศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 74. ท่านให้บริการตรงตามความต้องการพร้อม  ทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อ  ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 75. ท่านมีการจัดกิจกรรมโดยมุ่งให้ผู้รับบริการ  มีความพึงพอใจ ได้ความรู้ และสามารถ  นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ | | | | | |
| 76. ท่านมีความสนใจ ศึกษา และแสวงหาองค์  ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอในสาขาวิชาชีพ  ของตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน  ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 77. ท่านรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี ติดตาม  แนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย หรือองค์  ความรู้ใหม่ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการ  ปฏิบัติหน้าที่ในสาขาอาชีพของตนและที่  เกี่ยวข้อง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 78.ท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือ  เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ใน | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 79. ท่านพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความ  เชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก เชิง  กว้างอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้เชิงบู  รณาการการปฏิบัติงานในอนาคตได้ | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 80. มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรเพียงพอที่  สนับสนุนและเอื้อต่อการพัฒนาความ  เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม | | | | | | |
| 81. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส  ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย  จริยธรรมและระเบียบวินัยของ  มหาวิทยาลัย | +1 | | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 82. ท่านรักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ มี  จิตสำนึก และอุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดัน  ภารกิจของตนและหน่วยงานให้บรรลุผล  เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนา  ประเทศชาติและสังคมไทย | +1 | | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 83. ท่านยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่ง  วิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือ  ผลประโยชน์ส่วนตน เสียสละโดยมุ่งให้  ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ | +1 | | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ค.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร  มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวมค่า IOC | ค่า  เฉลี่ย IOC |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 |
| 84. ท่านยืนหยัดความถูกต้องโดยปฏิบัติหน้าที่  ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความ  ไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 85. ท่านอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม และพิทักษ์  ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 86. ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และ  ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย และให้  ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 87. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน  ร่วมงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ  ของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 88. ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม  เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และสนับสนุนการ  ทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 89. ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลยกย่อง และ  ให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 90. ท่านเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่  คำนึงความชอบ/ไม่ชอบส่วนตน และ  สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผล  สำเร็จ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |