**ภาคผนวก ข**

**แบบประเมินความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

**ตารางที่ ข.1**

*แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ | |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | การเรียงจัดลำดับสายบังคับบัญชาในเทศบาลตำบลมีเหมาะสมกับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การจัดสายบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการพัฒนาการทำงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ | |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | องค์การมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | องค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 6 | องค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดยนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างอิสระ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 7 | องค์การให้ความสำคัญถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคน | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 8 | องค์การมีการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 9 | องค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปรงใส สุจริต ไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 10 | มีการส่งเสริมให้นำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในองค์การ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ (ได้แก่ ผู้บริการเทศบาลหรือ ปลัด/รป./หน./ผอ.) | |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | ผู้นำมีความกล้าในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 12 | ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มีความคิดริเริ่มกิจกรรมเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 13 | ผู้นำมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างขององค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 14 | ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 15 | ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 16 | ผู้นำให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 17 | ผู้นำมีการกระจายอำนาจลำดับขั้นบังคับบัญชาให้แต่ละคนทำงานได้อย่างอิสระ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 18 | ผู้นำได้ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่นการให้คำปรึกษาแนะนำฝึกสอน จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 19 | ผู้นำเป็นนักปฏิบัติในการลงมือปฏิบัติงานให้เป็นเป็นตัวอย่างด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 20 | ผู้นำมีการกระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่นในการทำงานโดยสนับสนุนให้งานเกิดผลสำเร็จได้ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 21 | ผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 22 | ผู้นำส่งเสริมยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 23 | ผู้นำให้ความสำคัญในความจงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้แก่องค์การ เช่นการมอบรางวัล | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | เทศบาลควรมีวัสดุอุปกรณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยเหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 25 | องค์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 26 | องค์การควรให้ความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 27 | องค์การควรพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 28 | มีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมหรือเกิดความคุ้มค่า | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ปัจจัยด้านการจูงใจ | |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | องค์การควรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับคนที่มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ที่นำความรู้มาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | องค์การควรสร้างค่านิยมสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | องค์การควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| ปัจจัยด้านการบริหาร | |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | ผู้บริหารมีการวางแผนในการกำหนดให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 6 | มีการจัดวางการบริหารจัดการภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 7 | องค์การมีการปฏิบัติงานตามแผนงานการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างที่กำหนดไว้ได้ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 8 | ผู้นำมีการนำพาบุคลากรในองค์การในการสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนาตนเองให้กับทุกคน เช่นชี้แจงให้เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเองและองค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 9 | องค์การมีการทำความเข้าใจในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละบุคคล | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 10 | องค์การมีการกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 11 | องค์การมีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เช่น จากการฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน | |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | ส่งเสริมการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 13 | องค์การสร้างเจตคติในการต้องการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 14 | สร้างความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปอย่างมุ่งมั่น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 15 | สร้างความรู้สึกให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 16 | สร้างความเข้าใจในเทศบาลของท่านเป็นองค์การที่มีศักยภาพและไว้วางใจได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 17 | กระตุ้นการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ เทศบาล | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.1** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา  ทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 18 | ส่งเสริมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับ เทศบาลเพื่อบริการประชาชนเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
|  | ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | ให้ความสำคัญในการมีโอกาสร่วมวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 20 | ส่งเสริมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 21 | ให้ความอิสระทุกคนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 22 | ทุกคนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

**ตารางที่ ข.2**

*แบบประเมินความสอดคล้องของความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| ทุนทางปัญญา | |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | การเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ต่างๆ จำเป็นมีผลต่อการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | เทศบาลมีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยแยกเป็นหมวดหมู่ เช่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | มีการจัดการความรู้โดยสรุปความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม ดูงาน การพูดคุยเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบอย่างเป็นทางการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | องค์การมีการส่งเสริมการสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้สะดวก เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | มีการพัฒนากลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.2 (ต่อ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 6 | เทศบาลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างกว้างขวาง เช่นการสอนงาน แชร์ประสบการณ์ การรวมกลุ่มพูดคุย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 7 | องค์การมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคนอย่างกว้างขวางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 8 | มีการแลกเปลี่ยนการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติและปรับปรุงงานการพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 9 | มีการวิเคราะห์การทำงานในเรื่องราวต่างๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 10 | บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 11 | บุคลากรในเทศบาลมีทักษะเฉพาะตามสายงานในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 12 | บุคลากรในเทศบาลมีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 13 | องค์การมีรูปแบบการปรึกษาหารือเรื่องงานให้ความรู้ให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| ทุนทางสังคม | |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | องค์การมีการพัฒนาบุคลากรโดย  การนิเทศงานพนักงานใหม่ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 15 | เทศบาลมีการสร้างการรักษาความสัมพัทธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันได้แน่นแฟ้นมากขึ้น | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 16 | มีการส่งเสริมการช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 17 | เทศบาลมีการส่งแสริมการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 18 | ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเหมาะสม เช่นการมีโครงการร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือ อปท.อื่น ๆ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 19 | องค์การมีกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| ทุนทางอารมณ์ | |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | องค์การมีการให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 21 | เทศบาลมีการจัดกิจกรมส่งเสริมทุนทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี ด้วยรอยยิ้ม | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 22 | เทศบาลมีการแสดงออกทางอารมณ์เหมาะสมกับกาลเทศะ โดยสามารถควบคุมปรับอารมณ์ของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |

*(ต่อ)*

**ตารางที่ ข.2** (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ | | ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | | |
| คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | IOC | สรุป |
| 23 | องค์การมีการบริหารความขัดแย้งที่ดีในหน่วยงาน | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 24 | ส่งเสริมความกล้าหาญในการแสดงออกทางความรู้สึก | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 25 | มีการพัฒนาความเข้าใจในการคิดการยอมรับข้อดีข้อเสียของตนแล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 26 | พัฒนาความคิดในการเป็นคนใจกล้ารับฟังข้อมูลในทางลบรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นได้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |
| 27 | มีแนวทางการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 28 | เทศบาลมีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1 | ใช้ได้ |