

ภาควิชา

Buriam Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ก

รายงานผู้เชี่ยวชาญและสำเนาหนังสือเชิญ

รายงานผู้เชี่ยวชาญวิธีการวิจัยแบบ EDFR

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน ตั้งราชนามค่อไปนี้

1. นายแพทย์ชัย ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	วิทย์ธรรมเทพ รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
2. นายแพทย์พรเพชร ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ปัญจิยะกุล นายแพทย์เชี่ยวชาญ สำนักบริหารการสาธารณสุข
3. นางบุญพโลย ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ตุลาพันธ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักบริหารการสาธารณสุข
4. นางสาวอชิมา ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	เกิดก้า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักบริหารการสาธารณสุข
5. นางวรภัทช ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	แสงแก้ว นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลปทุมธานี
6. นางสาววนิพิพ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	วีระรัตน์วนิ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา
7. นางสาวอรุณ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	อ่อน โอดาส นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลสมุทรสาคร
8. นางสาวอรุณี ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ศรีจำนำอง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลสงขลา

9. นางสุทธาพร ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ขุ้นธิน นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลศรีสะเกษ
10. นางเยาวเรศ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	คำมะนาด นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลขอนแก่น
11. นางปัทุมพร ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ทองภูเบศร์ นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์
12. นางดวงรัตน์ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ขันเข้ามาลี นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด
13. พ.ต.อ.หญิงชุติมา ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	พันธุ นักสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลคำราوا
14. นางสมจิตร์ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	สมหวัง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลน้ำพอง จ.ขอนแก่น
15. นางเออมอร ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ศรีสม พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช
16. นางสาวมลิวรรณ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	อังกณิตย์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด
17. นางสาวกัญญา ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ช่วยกุล นักจิตวิทยา โรงพยาบาลสรรค์ประชารักษ์

รายงานผู้เชี่ยวชาญการสอนหากลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

1. นางสาวกัญจนา ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ช่วยกูด นักจิตวิทยาชำนาญการ โรงพยาบาลศรีปะชารักษ์
2. พ.ต.อ. หญิงชุติมา ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	พันธุ์ นักสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลตำรวจ
3. นางสมจิตร์ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	สมหวัง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลน้ำพอง จ.ขอนแก่น
4. นางเออมอร์ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	ศิริสม พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช ศรีจำลอง
5. นางสาวอรุณี ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลสงขลา
6. นางสาวอรชร ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	อ่อนโภภัส นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ โรงพยาบาลสมุทรสาคร
7. นางนฤมลถอย ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	คุณพันธ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักบริหารการสาธารณสุข
8. นางสาวอชิมา ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	เกิดกล้า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักบริหารการสาธารณสุข
9. นางสาววัชรี ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน	น้อยพา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา

**รายงานผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ**

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังรายนามด่อไปนี้

- | | |
|---|---|
| 1. ดร.สมារณ์
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | เทียนขาว
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช |
| 2. ดร.โกวิทย
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | สุวรรณ Heg
รองคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |
| 3. นางสาวอชิมา
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | เกิดกล้า
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สำนักบริหารการสาธารณสุข |

รายงานผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินความเป็นไปได้ในการนำร่องมือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้ไปปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามด่อไปนี้

- | | |
|--|---|
| 1. ดร.นลินี
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | บุญธรรม
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุทัยธานี |
| 2. ดร.กรวรรณ
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | ยอดไม้
อาจารย์ภาควิชาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. ดร.ปทุมพร
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | อกกัยจิตร์
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
โรงพยาบาลธนารอง |
| 4. ดร.สมากรณ์
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | เทียนขาว
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช |
| 5. ดร.โภวิทย
ตำแหน่ง
สถานที่ทำงาน | สุวรรณแหง
รองคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |



พ.ศ. ๒๕๖๔/๑๙๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ สำเภาเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอภัยคราวที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ด้วย นางสาววชิราภรณ์ ทุนทะนนน บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรบัณฑิตวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พัฒดี ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิรกุลเกวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีมาก จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ที่เน้นบัณฑิตวิทยาลัยประยุกต์ ทางวัน เวลาและสถานที่ใน การสัมภาษณ์ด่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอภัยคราวที่และขอขอบคุณอย่างยิ่งๆมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๖ พฤษภาคม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิบูล ลະอ่องทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘๘๗๒๓ ๙๗๙๗ โทร. ๐๘๘๖๖
โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๒๘๘๘



ที่ ศธ ๑๙๕๘.๑๗/๒ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๐๐

๖๒ หลักสูตร ๖๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นักอภิปรายฝ่ายตรงข้าม...ผู้มีอิทธิพล

ด้วย นางสาวอัชรากรณ์ ทุนตระนี บัณฑิตภาระคับเปรี้ยญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยบัณฑิตเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พัฒนาฯ ” โดยมี ดร.สุนันทา วิรุณเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่จารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างถ่องแท้ อีกทั้ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ตัวเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนักศึกษาและผู้สนใจ เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ดังไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และช่วยเหลือบุคคลอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

น.ส. ปัชญา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพีรบ ยะอ่องทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๒๖๑ ๘๗๗๗๗ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๒๖ ๒๖๕๘



కీ 10 ఎంట్రెడ్/3 కో

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนรัชดา ตำบลเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๑๐๐

๒๖๒ พฤกษาชน ๒๕๖๒

เรื่อง ข้อความอุบหมาดที่เป็นพืชสวยงาม

ເຮືອງ ສະຫະລັບຜະລິດ ຖວະນີ

ด้วย นางสาววิชารณ์ ทุนตระนี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานภาษาญี่ปุ่นเพื่อการพัฒนาธุรกิจฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พัทได ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรคุณวงศ์ญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลความแบ่งสัมภាយ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนักศึกษาและบุคลากร เรื่องงาน เวลาและสถานที่ ในการสัมมนาดังต่อไปนี้

จึงเรียนมาเพื่อไปต่อสู่กระบวนการและของข้อสอบคุณลักษณะทางวิชาชีพ ณ โรงพยาบาล

ขอแสดงความนับถือ

288

(ผู้เข้าอบรมครุภารกิจฯ ครั้งที่ ๑๙) ลักษณ์ทอง

คณบดีบัญชีวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานกฎหมาย

ମୁଣ୍ଡ ଓ ପାତାର କଟିବାକୁ ଗେଲି ଅବଶ୍ୟକ
ହେଲାର ଓ କାହାର ନିଜକୁ



ที่ ๕๙ ๐๘๘๘.๑๑/๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ ถ.กาฬสินธุ์บุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน คณอธิการ เกียกกาย

ด้วย นางสาววัชราภรณ์ ทันคระนี นักศึกษาคณะดับเบิลยูญาณอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประยุกต์สมรรถนะของบุคลากรศูนย์พีไอดี ” โดยมี พศ.ดร.สุนันทา วีรคุณเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงขอทราบเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบทั่วไป ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนักศึกษาจะประยุกต์สมรรถนะ ดังวัน เวลาและสถานที่ใน การสัมภาษณ์ดังนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และช่วยอนุญาตถ่ายรูป ณ โอกาสดังนี้

ขอแสดงความนับถือ

น.ส. ภูริญญา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรคุณเทวัญ ๗๗๐๐๗๐๔)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๒๑ ๗๗๗๗ ต่อ ๑๐๑ หรือ ๑๐๒
โทรสาร ๐ ๔๔๒๑ ๔๔๔๔



ที่ ศธ ๑๕๙๘๙/๑ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อ้าเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๑๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน รักษาฯ อ่อเนื่องจาก

ด้วย นางสาววาราภรณ์ ทุมมะระนี นักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคู่มือการประยุกต์ใช้สมรรถนะของบุคลากรศูนย์พัฒนา ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิรกุล为代表 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่จารย์และลูกศิษย์ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ใน การสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธินัน พะอ่องทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๖๗ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๗ ๒๔๕๕





ที่ กก ๑๔๔๕.๑๗/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ สำเนาเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๒๕๐๐

๖๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณนพดิษฐ์ วิรชริกุลพันธ์

ด้วย นางสาววิชาราณ ทุบธรรมนี นักศึกษาคณะศิลปะดิจิทัล หลักสูตรปรัชญาศึกษาดิจิทัล
สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ การพัฒนาชุมชนการประเพณีสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรคุณเทวัญ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทิ้งร่องรอยไว้ว่าก้าวเดินเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีอย่าง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบลับภายนอก
ตั้งเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนักศึกษาและประชาชนงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ใน
การถ่ายภาพและต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิบูล ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๒๖ ๑๒๓๔ ต่อ ๑๘๖๙
โทรสาร. ๐ ๔๔๒๖ ๒๘๕๕



ที่ กช ๐๔๙๕๓๗๑/๑ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจักราช อ่าเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๒๐๐๐๐

๖๖ ภาคฤดูร้อน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เขียนภาษาไทย

เรียน คุณดร. ศรีรัตน์

ด้วย นางสาวชรารัตน์ พนทดะนี บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พัฒนา ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขียนภาษาไทยในการให้ข้อมูลตามแบบลักษณะนี้ ศัลโภสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการทุกประการตามที่ได้ระบุไว้ใน เวลาและสถานที่ที่ได้กำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอรับคุณอย่างยิ่งมาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

~ ๕๖๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒน์ ลະอ่องทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๔๔๖๒ ๑๖๘๑ ต่อ ๓๘๑๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๒ ๒๘๘๘



ที่ กก ๐๙๙๕๑๑/๒ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์
ถนนสีระ อำเภอเมืองบูรีรัมย์
จังหวัดบูรีรัมย์ ๓๐๐๐

๖๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอุमkehratzที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบุคลากร บูรีรัมย์

ด้วย นางสาวชารากรณ์ ทุมะระนี นักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ที่ไปได้ ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา รักรุจิเกวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องข้อจำกัดยัง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์การพัฒนาบัณฑิตศึกษาและประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ดังไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิบูล ลະอ่องทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๖๑ ๗๐๗๗ ต่อ ๕๘๐๖

โทรศัพท์ ๐ ๘๘๖๑ ๒๔๘๘



ที่ ๕๙ ๐๘๘๘๗๑/๑ ๕๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบีรุณย์
ถนนจรชา อำเภอเมืองบีรุณย์
จังหวัดบีรุณย์ ๓๗๐๐๐

๖๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอุปการะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้วย นางสาววิชาราษี ทุมธรรม นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารฯ ศูนย์บันทึก
สาขาวิชาภาษาอังกฤษที่ภาควิชาพัฒนาภาษาฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏบีรุณย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาศูนย์การประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ที่ดี” โดยมี ผศ.ดร.อุบัติ ว่องไวเทวัญ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบีรุณย์ ที่จะรายงานแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างตั้งใจ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบฉบับภาษาอังกฤษ
ดังเอกสารที่แนบ ที่จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการที่นี่นั้นนักศึกษาจะประยุกต์ใช้ในงานเรื่องงาน เวลาและสถานที่ใน
การสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอุปการะและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

น.ส. นิตยา คงชัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทียบ ยะทองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบีรุณย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๑๘๑๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๕



ที่ กก ๐๕๙๕๑๗/๒ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจันทร์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๐๐

๖๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอุบัตรจากที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

ด้วย นางสาววิชารณ์ หุนกระนี นักศึกษาคณะศิลปะบูรพาเอก หลักสูตรบริษัทฯปฏิบัติติด
สาขาวิชาภาษาสุนทรีย์และการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพการประมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึงได้” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิรกุลเพร็ญ^๑
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์
ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการที่นักศึกษาจะประยุกต์ใช้ในงาน เรื่องนี้ เคล้าและสถาบันที่ให้
การสนับสนุนนั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอุบัตรจากที่และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

~ ๘๖๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิบูล ยะอ่องพ่อง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๓๗๗๗ ต่อ ๓๗๗๗
โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๔๔๔๔



ที่ ศธ ๐๔๖๕.๑๑/๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อ่าเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๒๕๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอภัยคราวที่เป็นผู้เสียหาย
เรียน คุณกวังรัตน์ ชัยรัตน์

ด้วย นางสาวชาระณ์ พุฒะนัน นักศึกษาการหัตถศิลป์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศูนย์ฯเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ฯพึ่งได ” โดยมี ผศ.ดร.อุนันดา วิรากุลเกวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ใจ痛มาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เขียน文章ในงานให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ด้วยเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประทานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ใน การสัมภาษณ์ดังไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอภัยคราวที่และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ๔ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

~ ๙๘๘๘ ~

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิไบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๔๔๖๗ ๘๐๐๗ ๕๘ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๗ ๒๘๘๘



ที่ กก ๑๔๔๕๑๗/๒ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศ.ดร.พงษ์พิมล พันธุ์

ด้วย นางสาววัชราภรณ์ พุฒะนันทน์ นักศึกษาคณะมนตรีกฎหมาย หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการคุ้มครองทรัพย์สินและการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึงได้” โดยมี ดร.ดร.สุนันทา วิรากุลเหววัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่าง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ตั้งแต่กลางเดือนมิถุนายน เพื่อเป็นประโยชน์ในการทั้งนักศึกษาและบุคลากร ตลอดจนบุคลากรที่สนใจ ท่านได้รับ เวลาและสถานที่ใน การสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเกียรบุตร ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๔๔๒๔ ๑๙๙๙ ต่อ ๑๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๒๘๘๘



ที่ ศธ ๑๕๕๙.๑๙/๔๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนบริษัท อ่าเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๒๖๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณนายพิชัย พนพ่วง

ด้วย นางสาวรัชรากรณ์ ทุนทะนัน นักศึกษาคณะดับเบิลยูดีเอก หลักสูตรบริษัทอาชญาคุกคามพิเศษ
สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประยุกต์สมรรถนะของบุคลากรครุภูมิที่ได้ ” โดยมี ผศ.ดร.อุนันดา วีรากุลเวชยุ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่จะทราบแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์
ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการทั่วไปนักศึกษาของบุรีรัมย์ เนื่องรับ เงินเดือน เงินสวัสดิภาพ
และการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมาก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

~ ๒๕๖๒ ~

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิญ ลักษณะทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘๘๗๒๒ ๗๗๗๗๗ ต่อ ๗๗๗๗๗
โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๒๖๖๖๖



ที่ ศธ ๐๔๘๕๑๙/๒ ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวิริยะ
ถนนเจริญ ถ้าเกอเมืองวิริยะ
จังหวัดวิริยะ ๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน คุณ................................ ศิริสิน

ท้าย นางสาวจักรารณี ทุนธรรมนี บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรปรัชญาเอก สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏวิริยะ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึงได ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่นิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวิริยะ จึงขอทราบแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีอิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ตัวเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาการ ทั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัยจะประทับตรา ชื่อวัน เวลาและสถานที่ใน การสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.สุพิญ ลักษณาทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวิริยะ

สำเนาจังนวนคณบดี
พ.ศ. ๒๕๖๓ ๗๐๖๓ ที่อ. ๗๐๖๓
โทรศัพท์ ๐ ๘๘๖๓ ๒๘๘๘



ที่ กก ๐๕๔๔๑๙/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อ่าเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๐๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอุปการะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อุปนายิกา รังษีกิริ

ด้วย นางสาววิชาราณ พุฒะนัน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริษัทอาชญากรรม บัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่นต์ ” โดยมี ผศ.ดร.อุบัณฑ์ วีระกุลเทวัญ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาในหน้าที่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีเยี่ยม จึงขอเสนอเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลความแบบสัมภาษณ์
ต้องเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่นต์
เรื่องวัน เวลาและสถานที่ใน
การสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

น.ส. ลักษณ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทียบ ละเอืองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๕๔๔๔๑๙ ๑๘๐๗๓ ต่อ ๑๘๐๖
โทรสาร ๐ ๕๔๔๔๑ ๒๘๕๕๘



ଶ୍ରୀ କମଳାଚାର୍ଯ୍ୟ/୩ ପୃଷ୍ଠା

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนเชียง อ.เมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๗๕๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ชื่อความยุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ເວັບໄຊ ແລະ ອາຫານ ທົມຄອນ

ด้วย นางสาววิชารณ์ ทุ่มธรรมนี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ การพัฒนาภูมิปัญญาประมุนสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พัทได้ ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันดา วีรคุณเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จัดการเรียนการสอนเป็นผู้ดูแลความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องเชิงคิดอย่างต่อเนื่อง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เข้าร่วมในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสารงาน เรื่องงาน เศรษฐกิจและการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และช่วยเหลือบุคคลอย่างยิ่งมาก ณ ไหหลำ

ชุมชนความเป็นปีก

280

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทิยา ลักษณะวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บทกวีทายสั้นราษฎร์กับบริรัตน์

សំណង់របាយការណ៍

ପ୍ରକାଶ ମହିନେ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଶିଖିବା
ଆମଙ୍କ ଏହାର ପାଇଁ



www.edexcel.com/9-1

ມະນາຄົມຫຼວງຈີ່ວຽງຈັນ

ପ୍ରକାଶକ ପତ୍ରିକା

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนใจกัน

ເລີຍ ຜົນດອກ ອ່ານໄກກາ

ด้วย นางสาววิชาราณย์ ทุนธรรมนี นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาภาษาผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะบุคลากรอุบัติเหตุได้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ทรงคุณวุฒิ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธัญรัตน์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นบุคคลความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเชิงนี้เป็นอย่างดีอีก จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเก็บผู้เชี่ยวชาญ ร่วมเสนอทบทวน
เพื่อกำหนดชื่อของอาจารย์ก้าวสู่ระดับบุคลากรภูมิภาคยังพิจารณา เพื่อที่ผู้ทรงคุณวุฒิจะได้พิจารณาในทันต่อแต่ปัจจุบันนี้
บังคับใช้จะได้รวดเร็ว สะดวกและง่ายต่อการดำเนินการทางกฎหมายต่อไป

จังหวัดกาฬสินธุ์ได้รับการทูลเชิงต่อไปในวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2562

(ជ្រើសរើសការងារទាំងអស់ និងការងារប្រចាំឆ្នាំ
ក្នុងពីរប្រចាំខែវិញ្ញាលី
និងវិញ្ញាលីរាយការណ្ឌបុរីវិម័យ)

ଶ୍ରୀନାଥ ମହାପାତ୍ର	୧୦ ଅକ୍ଟୋବର ୨୦୧୩ ଶିଖି ଆଚାର
ଲୋକ	୧ ଅକ୍ଟୋବର ୨୦୧୩
ଲୋକାନ୍ତର	୧ ଅକ୍ଟୋବର ୨୦୧୩



ශ්‍රී ලංකා රජයේ සංස්කීර්ණ ප්‍රතිපාදන

ເປັນຫຼົງວິນຍາລື້
ມະນາດໍາເຫຼືອຕະຫາວັດກົງປຸງຮັມເມື່ອ
ທີ່ມະນີໃຈ ດ້ວຍຄວນນີ້ອອງຈຽງວິນຍີ
ຂີ້ວິນຍີກົງປຸງຮັມຢູ່ຫຼວງພູດ

କବିତା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ମହିନେ

เงื่อนไขความมุ่งมั่นที่เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนับสนุนกัน

ເລີນ ...ກວາງໃນ ກວດຈຳກວດ...

ด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ ทุมราชนี นักศึกษาคณะดิบบิคุณภาพ หลักสูตรบริหารธุรกิจอาชญากรรม ปีที่ ๑ สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาธุรกิจที่ ๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการประมูลชนบทคลังราชบุรุษที่ได้ โอนมายัง ดร.สุนันทา วีระกุลทรัพย์ เป็นที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์

จังหวัดเชียงใหม่ได้รับอนุญาตจากที่ดูแลขององค์กรฯ ณ โรมนาฬิกา

ขั้นตอนการนับถือ

(ដ្ឋីចុះឈាមពាណិជ្ជកម្ម និង និរនត្តកម្ម នៃអគ្គនាយក)

ପ୍ରାଚୀନ କଲ୍ୟାଣ	ପ୍ରାଚୀନ କଲ୍ୟାଣ
ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ	ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ
ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ	ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ
ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ	ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ



ଶ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ପଦେଶ୍ଵର ଜାତୀୟ/୧୯୫୫

• 16 •

ମହାବିତ୍ତକାଳିକାର୍ଯ୍ୟରୁ ଦେଇ
ପରିଚାର ମହାବିତ୍ତକାଳିକାର୍ଯ୍ୟରୁ
ଦେଇଲାଗଲା

೨೫ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೨೦೧೪

เรื่อง ข้อความสอนพระที่เป็นผู้เชี่ยวชาญธรรมด้านภารกิจ

ເປົ້າ ດີວິຈານ ອົງການ

ด้วย นางสาวชาร์ลินน์ ทุ่นระพีนี นักศึกษาคณะด้านบริการสุขภาพอาชญากรรม หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการประเป็นสมควรกับคุณภาพศูนย์ห้องตัวตั้ง ให้คณบดี ดร. อุบัติ วัชรฤทธิ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บันทึกวิชาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ใจความแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีมาก จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอยู่เช่นเคย ช่วงส่งหน้าที่มา
เพื่อกำหนดรั้วของการสมรรถนะบุคลากรก่อนที่ได้มา เพื่อที่ผู้ที่ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในหัวข้อนั้นต่อไปนั้น
นักศึกษาจะประسانงานเรื่องนี้ไว เวลาและสถานที่ในการติดต่อหน้าที่กล่าวไป

ຈົດເລີນມາດີເພື່ອໄປໂຄບໃຈກາງທີ່ລະຫວ່າງຂອງມານາ

ข้อมูลนักศึกษา

(ដីរៀងសាខាលម្អាតារមី ធម្មបន្ទូល សមាគមា)

คณิตศาสตร์วิทยาลัย

ພາກສິຫະ ໄດ້ຍົງດາວໂຫຼວງບັນລຸ

๕๖๙

ଲୋ	୦ କଟିଲେ ଗାଁରାଳ ଶ୍ରୀ ଅନୁମତି
ଲୋକ୍ଷୟା	୦ କଟିଲେ ହରିହର
ମିନିଟ୍	୦ ସେ ପାଇଁଛ ଆମ୍ବାରୁ



ที่ กก ๐๔๕๘.๙๗(๑)/๒๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์
ถนนสีชุม อ.บ้านเมือง จ.บุรีรัมย์
จังหวัดบูรีรัมย์๖๐๐๐๐

๑๔ ถ.สุนทรพันธ์ ๗๘๘๘

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนับสนุน

เรียน คณักษา อธิบดี

ด้วย นางสาวอัชราภรณ์ ทุนธรรมนี นักศึกษาคณะศิลปะสาขาวิชาเอก หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาตู้น้ำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาครุภัณฑ์การประเพณีสมรรถนะบุคลากรศูนย์ที่ได้ โดยมีผศ.ดร.สุนันทา วีระกุล为代表 เป็นที่ บริษัทวิทยานิพนธ์

นายนิติวิทยาอัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าทำนเป็นผู้มีความสามารถสามารถ และประสมการในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ที่จะดำเนินการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนับสนุน ให้ก้าวหน้าที่จากการสมรรถนะบุคลากรศูนย์ที่ได้ เพื่อที่ผู้ที่ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องงาน เวลาและสถานที่ในการรับฟังหากต้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สุมุณนา)
คณะศิลปะ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๔๒๑ ๑๑๒๑๑ ต่อ ๑๔๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๒๑ ๒๙๙๕๘
แฟกซ์ ๐๘ ๖๖๖๖๖ ๑๑๑๑



ที่ ๑๕๐๔๖๕.๙๙(๗)/๒๕๖๘

บัญชีด้านภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์
ถนนสุขุมวิท ๗๗ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย
จังหวัดกรุงเทพมหานคร ๑๐๑๑๐

๑๕๐๔๖๕.๙๙(๗)/๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมเสนอทางอุ่น

เรียน ดร. อ. ดร. ศรีราชา พันธ์

ด้วย นางสาววิชารณ์ ทุนตระนี นักศึกษาของฉันเป็นเยี่ยมมาก หลักสูตรเรียนภาษาอังกฤษบัญชี๗๘ สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ที่ได้โดยมีผศ.ดร. สุนันดา ว่องไวสุหัสวดี เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัญชีด้านภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ ที่จะรายงานแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีอย่าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมเสนอทางอุ่น เพื่อกำหนดต่อรายการสอนรวมทั้งบุคลากรศูนย์ที่ได้ เพื่อที่ผู้ที่เข้ามาเรียนจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปนี้ นักศึกษาจะประสารงานเรื่องงาน เวลาและสถานที่ในการจัดสอนทางอุ่นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณ)
คณบดีบัญชีด้านภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๘๑๒๓ ๑๒๓๑ ๑๒๓๒ ๑๒๓๓
โทรสาร ๐ ๘๑๒๓ ๒๒๓๔
มือถือ ๐๘๑ ๒๒๒๒ ๑๑๕๖



ที่ กธ ๐๔๔๕.๑๗(๑)/๑๔๔

รับติดวัวด้วย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบริรักษ์
เมืองจังหวัดอุบลราชธานี
จังหวัดราชบูรณะ

๑๘๖ หมู่บ้านทันต์ ๒๙๘๘๔

เรื่อง ขอความอุ่นเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสอนหนทางกุญแจ
เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๔

ด้วย นางสาววิชารณ์ พุฒรมนี นักศึกษาคณะศิลปะและสถาปัตยกรรม หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบริรักษ์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการประมูลสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนาฯ ให้มีผลต่อสุขภาพ วิธีคุณภาพ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบริรักษ์ พิจารณาแล้วว่าทำนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีเยี่ยง จึงขอความอุ่นเคราะห์ที่จะทำนเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสอนหนทางกุญแจ เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนาฯ ให้ได้ที่สูงที่สุด จึงได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปที่นี้ บังคับใช้ประจำมาเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการเข้าสอนหนทางกุญแจต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอุ่นเคราะห์และขอขอบคุณมาก ยกย่อง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้อำนวยการสถาบันฯ ลงนาม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบริรักษ์

สำเนาเอกสารฉบับดัง

ไทย	๑ ๔๔๖๓ ๑๗๑๗ ๗๗ ๑๗๖๒
ไทยสอง	๑ ๔๔๖๓ ๑๗๑๗ ๒๔๗๕๔
มีอักษร	๑๘ ๑๔๖๓ ๑๗๑๗ ๒๔๗๕๔



ପ୍ରକାଶିତ ଦିନ: ୧୫/୦୮/୨୦୨୩

បិនុជ្ជវិវាទលេខ
នាមវិទ្យាលើរាជក្រឹតា គីឡូន់
សេដ្ឋិត្រ នាមរយនិតិ ទុកុវិត្ត
ចងកុវិត្តរិតិវិនិមីពេទ្យ

四庫全書

เรื่อง ข้อความอนุ karakter เป็นผู้ที่ยกข่ายร่วมสนทนากลุ่ม
เรียน คณิตพหุปัจจัย ๑๐๗๖๔

ด้วย นางสาวจิราภรณ์ พุฒิวนิช นักศึกษาคณะศิลปะและสื่อสารมวลชน หลักสูตรปริญญาโท ปีที่ 2 สาขาวิชาภาษาตู้น้ำเพื่อการพัฒนารัชทบทวิธี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาศูนย์การประมูลความรู้ด้านบุคลากรครูที่พึงได้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. สุนันทา รังษฤษwaree ญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ร่วมกับ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีซึ่ง จังหวัดเชียงใหม่ควรที่จะทำท่านเป็นผู้ชี้ของชาติ ขั้นตอนกุญแจ^{กุญแจ}
เพื่อกำหนดขั้นตอนการสมรรถนะบุคลากรศูนย์ที่ได้ เพื่อที่ผู้ที่ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปนี้
นักศึกษาจะประสานงานเรื่องรับ เวลาและสถานที่ในการจัดสัมมนาสู่ต่อไป

จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีภูมิประเทศที่หลากหลายและมีอากาศที่เปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล ทำให้เกิด

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ที่ร่วมกิจกรรมนี้ ทราบดีแล้ว สมญานะ)
คณบดีบัญชีวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์

ສຳນັການຄະນະ	ທີ່
ໄທ	ດ້ວຍເຫັນ ເຕັມຕ ທີ່ ຕ່າງປະເທດ
ໄກສາກ	ດ້ວຍເຫັນ ເຕັມຕ
ມິນິໂລ	ດັດ ຂາຍໃຫຍ່ ເຕັມຕ



Digitized by srujanika@gmail.com

บัญชีที่ใช้ทางสืบ
มาจากพ่อแม่ของภรรยาบุรุษนี้เป็น
ความเชื่อ ลักษณะนิยมของภรรยาบุรุษ
ที่หาตัวจีบนี้ไม่ได้ตลอด ๑๐๐

కుట్టార్ ప్రాణిల కుట్టార్

เรื่อง ข้อความอันควรจะเป็นผู้เรียนชาญฉลาดที่สุด

ເວັບໄຊ ແລະ ດິນທີ

ด้วย นางสาวรำรากานย์ ทุนชระนี นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สำเร็จการศึกษาด้วยเกียรตินิยมอันดับดีมาก ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญรัชต์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีซึ่ง จึงขอทราบอุปนิสั�ษาที่จะทำให้ท่านเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญ ขั้นสูงมากยิ่ง
เพื่อเป็นก้าวหน้าเข้าสู่อาชีวกรรมระดับสากลมาตรฐานที่ได้ เนื่องจากความสามารถของท่านที่ได้รับในการดำเนินการในห้องทดลองต่อไปนี้
นักศึกษาจะประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ทุกผลลัพธ์ที่ได้ในการเรียนจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ຈົດວິທະນາເຫຼືອໄປຮອບເຄຣະທີ່ນະກະອອນດຸນນາ ດ້ວຍເມືອງ

କାନ୍ତିର ପାଇଁ ଆମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรุณล สมบูรณ์)
โดยที่มีความต้องการ
มาเรียนต่อระดับปริญญาตรี

第10章

ପ୍ରିନ୍ଟ	ଏ ପ୍ରିଣ୍ଟିଂ କମ୍ପ୍ୟୁଟର ଗ୍ରେଜ୍ୟୁଲେଶନ୍ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ
ପ୍ରିନ୍ଟିଂ	ଏ ଡେଜିଟଲ ପ୍ରିନ୍ଟିଂ
ପ୍ରିନ୍ଟିଂ	ଏ ପ୍ରିନ୍ଟିଂ କମ୍ପ୍ୟୁଟର



Digitized by srujanika@gmail.com

ប៉ុន្មានទីតាំងក្នុងប្រជាជាតិ
នៅក្នុងរាជរាជក្រឹងប្រជាជាតិ
សាស្ត្រ គិតការណ៍ដីខ្ពស់ត្រូវការពារ
ចុងក្រោមប្រជាជាតិចំនួន១០០

ଓଡ଼ିଆ ପ୍ରକାଶନ କେନ୍ଦ୍ର

เมื่อ: ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เขียนภาษาไทยร่วมสนับสนุน

ເຈັນ ແກ້ວມະນີ ນິຕິພາບ

ดังนั้น นางสาวรัชดาธน์ หมุดะโน๊ นักศึกษาสาขาตัวเปรี้ยวญาณอก หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ผู้นำในการพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรีเขียนเรื่อง がらสึทากะและค่าใช้จ่ายในพันธ์ เรื่องของการพัฒนาคุณภาพการประเมินสมรรถนะบุคลากรครูบัณฑิต โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.สุนันทา วิริยะกุลหรือรุ่ง เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิศวฯ เล่าด้วยความภูมิใจว่า “เราเรียนรู้ภาษาไทยกับญี่ปุ่นร่วมกัน พิจารณาแล้วว่าภาษาที่เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถทางวิชาชีพคือภาษาญี่ปุ่น แต่ภาษาที่ใช้ในประเทศไทยนั้นเป็นภาษาไทย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นมิฉะนั้นจะไม่สามารถทำงานได้ แต่ถ้าหากเราสามารถเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่นได้ ก็จะสามารถทำงานได้ตามที่ต้องการได้” นักศึกษาจะประยุกต์งานเรียนวันนี้ เอาแพ้และสถานที่ในการจัดสอนภาษาญี่ปุ่นอย่างไร

ສັງເກດນິມາເພື່ອໄປຮອດນຸ່ມຄະກະທີ່ແລະຂອງບໍລິມາ ແລະ ໄກສະນີ

ขอแสดงความนับถือ

(ដូចជាអាសទទារទានក្រឹម ព្រ.ន.រៀបចំ សម្រាប់
គណបនីប៊ែងចិត្តវិញ នៅខេត្ត
នាហវិមាលីរាយក្រួងបុរីន៍ម៉ោ)

ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତପ୍ରକାଶକ୍ଷର
ଲେଖକ
ପ୍ରକାଶକ
ମୌଳିକ



కీ నుండి కొనిపోతారు/కొనిపోతారు

เป็นตัวเรียนภาษาอังกฤษ
มาเรียนตัวต่อตัวทุกวันที่บ้านเรียน
สนใจเรียน ต้องมาสมัครตัวเรียนที่
ทางโรงเรียนเรียนไปเรียนกลับบ้าน

Digitized by srujanika@gmail.com

ເວັບໄຊ ຂອງການມອບຄຣາະທີ່ເປັນຜູ້ທີ່ຢ່າງຍຸດ
ເຕີບໃນ ກະລຸນາໂຮງໝໍ ເພື່ອກຳລົງ

๖. แบบประเมินความต้องการของผู้เรียนการพัฒนาระบบบริการนักเรียน ๑ หน้า

ด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ บุณยรงค์ นักศึกษาคณะด้านบริการสุขภาพ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยรามคำแหงบัณฑิต กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพของประมูลงานของบุคลากรศูนย์ที่ได้รับ โดยผู้มีอำนาจ ดูแลบ้าน วิจัยดูแล เก็บรวบรวมที่ปรึกษาเรื่องนี้เป็นครั้งแรก

บัญชีทั่วไทยลับ มากกว่าไทยตัวราชบูรณะ ภูริธรรม์ พิพากษานักเล่นร่าเริงท่านเป็นมืออาชีวะนี้ ความงามมาดและประสมบทกันเป็นเครื่องดนตรีที่เป็นเอกลักษณ์เดียว จึงทำให้เกิดความมุตระทั้งทางท่านเป็นบุญตู้หัวใจอาภินิหาร กรรมการและคณาจารย์ที่มีความสามารถนักอ่าน หรือฟังได้ทั่วไปในทุกเชื้อชาติใน

จีนเริ่มนำเงินท่องเที่ยวไปติดตามพากเพียบและหักภาษีของตนคืนมา ไม่лемด

๑๖๙

(អ្នកចុះហត្ថលេខាភាសាអង់គ្លេស នយមត សាគគុណា)
អនុញ្ញាត និងបញ្ជីជីវិំយាមតិ
នាយកដៃនិងបានការងាររដ្ឋបាដីរឿងម៉ោង

స్వామీ ప్రభుత్వమ్	ఒ వెల్లిల గొండల నీటి అందమ్
ప్రభుత్వమ్	ఒ వెల్లిల కొండ
మీటింగ్	ఒ దుర్గా ప్రాణికి ఉండిని



ที่ ๕๙ ๑๔๖๘๒๐๙(๑)/๒๐๓๓

บันทึกวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์
มนตรีชัย อัลอกนิคมรุ่งเรือง
จังหวัดบูรีรัมย์๐๐๐๐๐

กศ. คุณภาพน้ำดื่ม

เรื่อง ขอทราบข้อมูลรายที่เป็นผู้ที่อยากรู้

เรียน ดร. ไก่ชน สรวารามย์

สังกัดสำนักวิชาฯ ๗. ศูนย์การประเมินสมรรถนะบุคลากรครุภัติที่ได้ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบประเมินความสอดคล้องของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้สอน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิภาวดา หนูดวง นักศึกษาดับเบิลยูญาณเอก หลักสูตรปรีซูดาษฎี
ปั้นหตุ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นเพื่อการพัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาศูนย์การประเมินสมรรถนะบุคลากรครุภัติที่ได้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. อุบัติสา วิรากุล
เป็นที่ปรึกษาที่ปรึกษาพิเศษ

ด้วยที่ประชุมฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ ผ่านมาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและเชี่ยวชาญในการดำเนินเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลใน
การตรวจสอบความที่อาจรวมเรื่องนี้เข้า หรือที่ผู้ที่ทำการวิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมาก ไว้ก่อน

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ที่รับฟังเอกสารฯ ดร.นฤมล สมคุณ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์

นฤมล สมคุณ

สำนักงานคณาจารย์

โทร. ๐ ๔๔๒๑ ๙๗๖๒ ๗๗๓ ๗๗๓๐

โทร. ๐ ๔๔๒๑ ๒๘๖๔

อีเมลล์ ๐๔๔๒๑๙๗๖๒๗



కీ ఈ పద్ధతికాలం/19-06

พิจิตรที่น้ำตก ลับ
มาตีกันทุกอย่างที่มีชีวิต
กระซิบกัน ที่น้ำตกที่น้ำตกที่น้ำตก
หัวเรือชาติ รัฐธรรมนูญและรัฐธรรมนูญ

સાધુવાની

เรื่อง บทกวีนราชาที่เป็นมือช่าง

ເບີນ ທະຫົວໜ້າ ເມືອງຕິ

สิ่งที่ต้องการทั้งคู่ คือ มีการประมูลน้ำเพื่อการอนุรักษ์และดูแลต้นไม้ ทั้งนี้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าส่วนใหญ่จะมีการประมูลน้ำเพื่อการอนุรักษ์และดูแลต้นไม้ ทั้งนี้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

บุณฑ์พิริยะกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏปีรีมอร์ พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มาลงรับ
ความสำนักและประทับใจในเรื่องที่เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบความเที่ยงตรงเพื่อเข้าสู่ระบบได้ค้ามนิการรับข้อมูลต่อไป

គិតជាការពិន័យរបស់ខ្លួនដើម្បីការងារទិន្នន័យទូទៅនៃក្រសួង

卷之四

ພົມບໍລິສັດ ພຣະມະນູມ ດີເລີມ

พัฒนาชีวิตบุคคลในเชิงบวก

มาตีวิชชาติธรรมที่บ้าน

第10章

ପାଇଁ ଏହାର ଉପରେ କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା

Digitized by srujanika@gmail.com

36 వార్డు గ్లోబ్



ที่ ๗๙ ๑๘๖๕๒๐๙(๑)/๒๖๖๘

นิติบุคคลประจำปี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพา
กมลสัมฤทธิ์ บุญเรือง
ศูนย์บริการนักศึกษาและนักเรียน

๒๕๖๘ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอทราบอนุญาตเป็นผู้เชิดชูเกียรติ

ผู้นี้ ค. ไกวิทย์ สุวรรณ์

สังกัดสำนักหัวหน้า ๑. ศูนย์กลางความมั่นคงของบุคลากรศูนย์ที่๑
๒. แผนกวิชาสังคมศึกษาและมนุษยศาสตร์

ผู้บันทึก	๑	๖๖
ผู้ตรวจสอบ	๑	๖๖

ด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ หมนทะนี บุคลากรประจำปีที่๑๘๖๕๒๐๙(๑) หลักสูตรบัณฑิตศึกษาวิทยาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพา ได้จัดทำข้อเสนอแนะที่ดีเด่น ดังนี้

บัญชีเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ขาดไม้เดือนตุลาคมที่๑๘๖๕๒๐๙(๑) ที่จัดทำโดยผู้เข้าร่วมโครงการและประชุมคณะกรรมการนักเรียนประจำปีที่๑๘๖๕๒๐๙(๑) ซึ่งจัดทำตามมาตรฐานห้องเรียนผู้เชิดชูเกียรติในกิจกรรมที่ดีเด่น นำเสนอในที่สุด ให้เป็นมาตรฐานที่ดีเด่น ดังนี้

จึงเรียนมาดังนี้ ขออนุญาตออกให้เอกสารดังต่อไปนี้

ขอแสดงความยินดีด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤบดี สมบูรณ์)
คณะศิลป์และดีไซน์สถาปัตยกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพา

สำนักอธิการบดี

โดย	๑. ดร.นฤบดี สมบูรณ์ อ.บี. อาจารย์
ใบอนุญาต	๑ ฉบับ
ถือมือ	๑๔ ๒๕๖๘ ๑๖๖๘



ที่ ๕๖ ๑๘๙๔(๑)/๑๔๒๐

บังคับวิจัย แล้ว
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์
ถนนสุขุมวิท ๗๘ ถ.สุขุมวิท
แขวงคลองเตย เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

๒ มีนาคม พุทธศักราช

เรื่อง ขอความอุปการะที่เป็นสืบสานวิชาการ

ผู้อน ดร.สมชาย ใจยานาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ศูนย์การประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา
๒. รายงานประเมินความที่นำไปใช้ในการนำเสนอในสืบสานวิชาการ

จำนวน ๒ หน้า
จำนวน ๑ หน้า

ด้วย นางสาวไบราราณี ทุนชรุณ นักศึกษาชั้นปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะ
สาขาวิชานภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่องการพัฒนาศูนย์การประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา ให้มีมาตรฐานสากล วิชาคุณภาพดี ที่เป็น
มาตรฐานที่ปฏิริยาไว้ยานิพนธ์

โดยศิษย์เก่าด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ ที่ทรงแนะนำและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี ในการศึกษาด้วย
และขอขอบคุณที่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงใจ ซึ่งขอความอุปการะที่จะช่วยเหลือท่านในการดำเนินการ
เป็นไปได้ในคราวนี้ ที่สำคัญที่สุดคือ ความมุ่งมั่นที่ได้รับจากท่านที่เป็นอย่างมาก ที่ได้รับการสนับสนุน
ด้วยความทุ่มเท ที่ดีที่สุด ขอแสดงความนับถือ

จึงได้มาเพื่อโปรดอุปการะที่แสดงออกอุปถัมภ์ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมบูรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์

สำเนาจัดทำโดย
โทร. ๐ ๘๘๖๓ ๗๗๗๗ ๗๗๗๖
โทรสาร ๐ ๘๘๖๓ ๗๗๗๗
วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓



కీ. ఎస్. ఎంజెస్. కె(ఎ) / ఇంపు

ପିଲାରୀରେ
ମହାଦେବ କାନ୍ତିରୁଦ୍ଧିଶ୍ଵର
କରିଛା । କାନ୍ତିରୁଦ୍ଧିଶ୍ଵର
କାନ୍ତିରୁଦ୍ଧିଶ୍ଵର

314103

เรื่อง จุดความสนใจทางที่เป็นพิเศษของ

ເລີ້ມວິໄລ 02.012218 ໂກງໄລ

สิ่งที่ต้องมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะคุณภาพการศึกษาที่ได้
๒. แบบฟอร์มการประเมินคุณภาพการศึกษา

ຈຳນວນ ຕ. ພູດ

ด้วย นางสาวรัชดาภรณ์ หนูมะระ นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ หลักสูตรบริหารฯ ปีที่ 4 สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทำวิจัยศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคุณภาพการประยุกต์สมรรถนะเชิงคุณภาพซึ่งให้ได้ ให้มีคุณภาพสูง สนับสนุนให้ วิจัยนี้เกิดขึ้นเป็น อาชญากรรมที่เบร์กากาเวียนในพันธุ์

บัญชีที่ใช้รายสัปดาห์นี้เป็นวันศุกร์วันที่ 1 พฤหัสบดีวันที่ 7 เป็นวันเสาร์วันที่ 8 และเป็นวันอาทิตย์วันที่ 9 จึงขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการบัญชีของธนาคารในการตัดขาดความเป็นไปได้ในการนำบัญชีของการประเมินสมรรถนะหุ้นของห้องเรียนไปในปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ที่ทำการวิจัยได้ดำเนินการในชั้นตอนต่อไป

ຈິງເຮັດນາເກີ່ມຕົວໄປຕະຫຼອນທັງອານຸພາບທີ່ມີສະຫະລຸ່ມຂອງທັງອານຸພາບ ພະ ໄກສາກົດ

卷之三

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สามัคคยา)
คณะศิริบังশรศิริกิติยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ଶ୍ରୀମତୀ ନାନାମୁଖୀ	ପିଲାଗାସିଙ୍କ ଜିଲ୍ଲା ଅଧ୍ୟକ୍ଷ
ମୋହନୀ	ପିଲାଗାସିଙ୍କ ଜିଲ୍ଲା ଅଧ୍ୟକ୍ଷ
ମେଲିମା	ପିଲାଗାସିଙ୍କ ଜିଲ୍ଲା ଅଧ୍ୟକ୍ଷ



ที่ ๗๙ ๑๘๖๔ ๑๙(๑)/๒๕๖๐

บัญชีด้านวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนสุรศ ต.นาขะมี อ.อบบุรี จ.
เชียงราย ๕๗๑๕๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นสู่เชิงวิชาการ

ผู้อ่าน ดร.นันี บุญธรรม

สังกัดสังฆภัตวัช ๙ ศูนย์การประเพณีสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิทักษ์

งานบุคคล ๑ ๗๗

๖ แห่งนราธิวาสราชนครินทร์

งานบุคคล ๑ ๗๗

ด้วย นางสาววิราภรณ์ ญุ่นธรรมนี นักศึกษาคณะศิลป์บัณฑิตศึกษาวิชาการศูนย์เพื่อการพัฒนาเชิงวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาศูนย์การประเพณีสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิทักษ์ ได้โดยมีคุณ ลูบันดา วีระกุลเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัญชีด้านวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ให้ทางแผนกวิชาฯ ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาความ
เป็นไปได้ในการนำเสนอศูนย์การประเพณีสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิทักษ์เป็นปัจจัยที่ดี เพื่อที่ถูกท้าทายวิจัยจะได้
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมศุภษา)

คณบดีบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๔๔๖๒ ๑๑๑๒๓ ๑๐ ๓๘๘๘
โทรสาร ๐ ๔๔๖๒ ๑๑๑๒๓
เมลล์ ๐๘ ๒๕๖๒๓ ๑๖๖๖



ที่ กก ๑๔๘๙/๒๙๖๐/๒๙๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์
ถนนนราธิวาส ๓๗๖๖
จังหวัดธนบุรี ๑๐๑๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้อธิบาย

เรียน ศ.ดร.ปิยมพล อัตถาวิทย์

สังกัดส่วนงานด้าน ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรครุภัณฑ์ที่ได้
๒. แบบประเมินความทันใจได้ในภาคสนามคู่มือใบปฏิบัติ

จำนวน ๑ ชุด
จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิชารากรณ์ พุฒะระนี บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาภาษาต่างประเทศเพื่อการพัฒนาธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรครุภัณฑ์ที่ได้ โดยมีศ.ดร.สุนันทา วิรชุลเดชรังษ์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ ผู้ขออนุญาตไว้ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอทราบด้วยครุภัณฑ์ที่ทางบัณฑิตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาท่าน
เป็นไปได้ในภาคสนามคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรครุภัณฑ์ที่ได้ทำกับผู้ปฏิบัติ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้
ดำเนินการในเชิงทดลองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และช่วยเหลือด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันดา สมคุณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์

สำนักงานอธิการบดี
โทร. ๐ ๘๘๖๑ ๑๐๖๖ ต่อ ๓๗๖๖
โทรศัพท์ ๐ ๘๘๖๑ ๒๘๖๖
เมลล์ ๐๘ ๖๘๖๖ ๑๐๖๖

ภาคผนวก ข

ค่าเดือนนี้ความสอดคล้องของข้อมูลรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
สมรรถนะทั่วไป	
1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พึงได้	
1.1 สามารถอภิปรายข้อมูลการทำงานให้กับผู้ดูแลช่วยเหลือเด็ก ศตรีและบุคคลในครอบครัวในภาวะวิกฤติจากความรุนแรง	1.00
1.2 มีการรับแจ้งเหตุเด็ก ศตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง รวบรวมและให้ข้อมูลเบื้องต้น ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1.00
1.3 สามารถคัดกรองและช่วยเหลือผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง โดยยึดแนวทางปฏิบัติในการทำงานของทีมสาขาวิชาชีพ	1.00
1.4 สามารถจัดทำ case conference เพื่อหารือแนวทางช่วยเหลือเด็กและศตรีที่ถูกกระทำรุนแรงโดยทีมสาขาวิชาชีพ	1.00
1.5 สร้างเครือข่ายในการดำเนินงานช่วยเหลือเด็ก ศตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง	1.00
1.6 มีการป้องกันและเฝ้าระวังความรุนแรงในครอบครัว ชุมชน สังคม	1.00
1.7 มีการจัดบริการศูนย์ช่วยเหลือทางโทรศัพท์ (Hotline) และสายตรง	1.00
1.8 มีการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลและเป็นศูนย์ข้อมูล	1.00
2. มีความรู้เรื่องการซักประวัติ การคัดกรอง	
2.1 มีการจัดสถานที่ สงบเงียบ เป็นสัดส่วน	1.00
2.2 สามารถอธิบายจุดประสงค์ของการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการถูกกระทำรุนแรงให้ผู้ถูกกระทำและญาติรับทราบ	1.00
2.3 มีการซักประวัติข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ป่วย ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ เพศ วันที่เกิด หรือ อายุ เลขประจำตัวประชาชน	1.00
2.4 มีการซักประวัติทางนรีเวช เพื่อประเมินการตรวจบริเวณอวัยวะเพศ ความเสี่ยงของการตั้งครรภ์ ความจำเป็นในการให้ยาคุมกำเนิดฉุกเฉิน โอกาสในการพับตัวอสุจิว่ามามากที่สุด	0.66
2.5 มีการซักประวัติการถูกทำร้ายทางเพศ ได้แก่ ข้อมูลวัน เวลา สถานที่เกิดเหตุ ลักษณะของผู้ต้องหาลักษณะการทำร้าย	1.00
2.6 มีการซักประวัติการถูกกล่าวละเมิดทางเพศ	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมปัจชีสมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
2.7 มีการซักประวัติการทำความสะอาดกายหลังกิจเหตุ เช่น อาบน้ำ, ล้างห้องคลอด เพื่อประเมินการตรวจพบพยานหลักฐาน	0.66
2.8 ใช้คำาณป้ายปิดในการซักประวัติ	1.00
3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย	
3.1 สามารถเตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ได้	1.00
3.2 สามารถเตรียมความพร้อมของผู้ถูกกระทำรุนแรงก่อนการตรวจได้ เช่น อธิบายขั้นตอนการตรวจ ไดรับคำยินยอมให้แพทย์ตรวจ	1.00
3.3 ตรวจวัดสัญญาณชีพ	0.66
3.4 มีความรู้การตรวจสภาพร่างกายทั่วไป รวมถึงลักษณะท่าทาง พฤติกรรม นิสัยและสภาพจิตใจ	1.00
3.5 มีความรู้เรื่องการตรวจการเจริญเติง โดยของร่างกาย ว่ามีการเจริญเติงโดย ส่วนใดหรือไม่กรณีผู้ถูกกระทำเป็นเด็ก	0.33
3.6 มีความรู้เรื่องการตรวจเก็บหลักฐานภายนอกที่ติดมากับเสื้อผ้าและเส้นผม (ถ้ามี) โดยให้ถอดเสื้อผ้าออกให้มากที่สุดและถอดเสื้อผ้าบนกระดาษรองสีขาว (Drop sheet) เพื่อเก็บตัวอย่างพยานที่อาจตกลงมา	0.66
3.7 ทราบถึงการส่งตรวจพิเศษอันๆ เช่น X-ray, CT scan ,Ultrasound เมื่อมีข้อบ่งชี้บ่งเช่น กระดูกหัก สงสัยอวัยวะภายในฉีกขาด เป็นต้น	0.33
3.8 มีความรู้เรื่องการถ่ายรูปนาดแผล เช่น ถ่ายรูปมุมกราวงเพื่อแสดงตำแหน่ง ของบาดแผลว่าอยู่ในส่วนใดของร่างกาย ขยายเฉพาะบาดแผลเพื่อให้เห็นถึง ลายละเอียดของบาดแผล	1.00
3.9 มีความรู้เรื่องการเก็บเลือดเพื่อส่งตรวจ โรคติดค่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น เอช ไอวี ไวรัสตับอักเสบบี หรือ ตามความเหมาะสม	1.00
4. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ	
4.1 จัดทำแบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมการประเมิน ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม	1.00
4.2 สามารถบันทึกข้อมูลของเขตของพยานาคในการบันทึกข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลผู้รับบริการ การประเมินสภาพปัญหาและการช่วยเหลือเบื้องต้นและแผนที่ การเยี่ยมบ้าน	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
4.3 สามารถอภิถึงขอบเขตของแพทย์ในการบันทึกข้อมูล ประกอบด้วย การตรวจร่างกาย การตรวจทางเพศ การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การรักษา	1.00
4.4 สามารถอภิถึงขอบเขตของจิตแพทย์ / ผู้ให้คำปรึกษา / คลินิกจิตเวช ในการบันทึก ประกอบด้วย การตรวจประเมินด้านจิตใจ สภาพปัญหาที่พบ การช่วยเหลือ	1.00
4.5 สามารถอภิถึงขอบเขตของนักสังคมสงเคราะห์ / พยาบาลในการบันทึก ข้อมูล เช่น การประเมินสภาพครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ การช่วยเหลือตามสภาพปัญหา	1.00
4.6 บันทึกอย่างถูกต้องด้วยลายมือที่อ่านง่าย ชัดเจน	1.00
4.7 สามารถบันทึกข้อมูลการให้บริการเด็ก สร้างและบุคคลในครอบครัว ที่ถูกกระทำรุนแรง ในระบบฐานข้อมูลศูนย์พิง ได้กระทรวงสาธารณสุข	1.00
4.8 สามารถบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลศูนย์ช่วยเหลือสังคม	0.66
4.9 สามารถวิเคราะห์และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานได้	1.00
5. มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว	
5.1 สร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ แสดงท่าทีที่เป็นมิตร โดยแสดงให้ครอบครัวเห็นถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือครอบครัว	1.00
5.2 สังเกตลักษณะภายนอก เช่น ท่าทาง การแต่งตัว ความโกลาหล การพูดจาลื้อสาระ ระหว่างกันในครอบครัวและไวยต่ออารมณ์ ความรู้สึกที่สมาชิกครอบครัวแสดงออก	1.00
5.3 ประเมินหาข้อเท็จจริง โดยใช้ทักษะการฟังการถามและไม่ตัดสินว่าสิ่งที่สมาชิกครอบครัวคิดนั้นผิดหรือถูก	1.00
5.4 ประเมินฐานะครอบครัว ลักษณะของครอบครัว ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความผูกพันในครอบครัว	1.00
5.5 ประเมินบทบาทของสมาชิกในครอบครัว การแก้ไขปัญหาของครอบครัว เหตุการณ์วิกฤติในครอบครัว	1.00
5.6 ประเมินศักยภาพของครอบครัวในการแก้ไขปัญหากับสิ่งที่เกิดขึ้น	1.00
5.7 ประเมินความรู้สึกของคนในครอบครัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น	1.00
5.8 ประเมินแหล่งสนับสนุนอื่น เช่น เพื่อนบ้าน ญาติที่สามารถช่วยเหลือได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
<p>6. มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการการป้องกันการถูกกระทำชำเรา</p> <p>6.1 สามารถประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัยและตรวจเยี่ยมผู้ถูกกระทำเป็นระยะๆ ขณะอยู่ที่ OPD / ER 1.00</p> <p>6.2 แจ้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือ แจ้งตำรวจเมื่อประเมินพบความไม่ปลอดภัย 1.00</p> <p>6.3 มีความรู้และสามารถให้ข้อมูลเบื้องต้นเรื่องความปลอดภัยและการขอความช่วยเหลือเมื่อผู้ถูกกระทำมานอนโรงพยาบาล 1.00</p> <p>6.4 ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกกระทำรุนแรงและญาติ โดยเฉพาะกรณีเด็กที่ถูกกระทำจากบุคคลในครอบครัว 1.00</p> <p>6.5 จัดให้ผู้ถูกกระทำรุนแรงให้อยู่ในสถานที่เหมาะสมและปลอดภัย ไม่เขียนชื่อปิดป้ายชื่อหน้าหอผู้ป่วยหรือหน้าห้องพัก ไม่ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ 1.00</p> <p>6.6 สามารถประเมินและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเหมาะสม เมื่อพบเห็นบุคคลที่น่าสงสัย ขณะอยู่ที่ผู้ถูกกระทำรุนแรงนอนโรงพยาบาล 1.00</p> <p>6.7 มีความรู้และสามารถประเมินความปลอดภัยผู้ถูกกระทำรุนแรงก่อนออกจากโรงพยาบาลได้ 1.00</p> <p>6.8 สามารถช่วยให้ผู้ถูกกระทำรุนแรงมองหารือที่จะทำให้ตนเองปลอดภัยและแนะนำแหล่งช่วยเหลืออื่นๆ เช่น ที่พักชั่วคราว 1.00</p> <p>6.9 ประเมินพบความเสี่ยงต่อการถูกกระทำชำเราสามารถประสานงาน ส่งต่อ ได้ 1.00</p>	
<p>7. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ</p> <p>7.1 สร้างบรรยากาศที่ดี เงียบสงบ เป็นส่วนตัวเหมาะสมที่จะพูดคุยได้อย่างเปิดเผย 1.00</p> <p>7.2 สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ 1.00</p> <p>7.3 สังเกตพฤติกรรมผู้ถูกกระทำเมื่อแรกเห็น เช่น การแต่งกาย ท่าทาง การแสดงออก อารมณ์ และสังเกตการรับรู้ในคุณค่าของตัวเอง 1.00</p> <p>7.4 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินภาวะซึมเศร้า 1.00</p> <p>7.5 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินโรคจิตเวชเบื้องต้น 0.66</p> <p>7.6 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผู้ติดสุรา สารเสพติด 0.66</p> <p>7.7 ประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ ด้านความคิด พฤติกรรม เช่นความจำ การสับสน นอนไม่หลับ กินไม่ได้ วิตกกังวล กลัวแยกตัวออกจากสังคม ซึมเศร้าท้อแท้ เปื่อยชีวิต 1.00</p>	

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าตัวนีความ สอดคล้อง
7.8 ตรวจสอบความคิดการมาตัวตายและการวางแผนมาตัวตาย	1.00
7.9 ประสานงานส่งต่อจิตแพทย์เมื่อพบอาการกลัว หวาดระแวงมากผิดปกติ การเปล่งอารมณ์จิตใจย่างเฉียบพลัน ซึ่งมีผลทำร้ายตนเอง เป็นต้น	1.00
8. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
8.1 มีความรู้และเข้าใจในเรื่อง พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก	1.00
8.2 สามารถให้ความหมายของคำว่า เด็ก ตามพ.ร.บ.คุ้มครองเด็กได้	1.00
8.3 สามารถบอกถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก	1.00
8.4 พนหนึ่งเด็กถูกทำทารุณกรรม หรือ สงสัยว่าเด็กถูกทารุณกรรมหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการเลี้ยงดูโดยมิชอบ สามารถแจ้งหรือรายงานพนักงานเจ้าหน้าที่ได้	1.00
8.5 มีความรู้และเข้าใจในเรื่องพ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว	1.00
8.6 สามารถให้ความหมายของคำว่า ความรุนแรงในครอบครัวและบุคคลในครอบครัวได้	1.00
8.7 พนหนึ่งการกระทำรุนแรง หรือ ผู้ถูกกระทำรุนแรงสามารถแจ้ง หรือรายงาน พนักงานเจ้าหน้าที่	1.00
8.8 สามารถบอกถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว	1.00
8.9 มีความรู้และเข้าใจในเรื่องพ.ร.บ.คุ้มครองพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ได้	1.00
8.10 สามารถบอกถึงการกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ได้	1.00
8.11 สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	1.00
9. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น	
9.1 สร้างสัมพันธภาพ และตอกย้ำการบริการผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษา ต้องมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	1.00
9.2 สำรวจปัญหา เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจสิ่งที่เป็นปัญหาหรือจัดเรียงลำดับ ความเร่งด่วนของปัญหา	1.00
9.3 ทำความเข้าใจปัญหา ทำให้ได้ข้อมูลสำคัญถึงประเด็นที่เป็นปัญหา นำข้อมูล ต่าง ๆ มาประมวลและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
9.4 วางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาตั้งเป้าหมาย โดยทำร่วมกันระหว่างผู้รับการบริการและผู้ให้การบริการ ซึ่งผู้รับการบริการต้องมีแรงจูงใจและความพยายามในการแก้ปัญหา โดยใช้ศักยภาพของตนเอง	1.00
9.5 สามารถประเมินสถานการณ์และยุทธิการให้การบริการในแต่ละครั้งหรือการยุทธิการให้การบริการในแต่ละรายได้	1.00
9.6 สามารถใช้ทักษะการให้การบริการเบื้องต้น เช่น การฟัง การสังเกต การถาม การเขียน และการทวนซ้ำได้	1.00
10. มีความรู้และสามารถประสานงานเครือข่ายและส่งต่อ	
10.1 สร้างเครือข่ายการดำเนินงานในการประสานงานและการส่งต่อ	1.00
10.2 มีระบบการประสานงานและการส่งต่อผู้ถูกกระทำรุนแรงระหว่างหน่วยงานทั้งในและนอกโรงพยาบาล	1.00
10.3 ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานการดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว มีช่องทางการติดต่อที่สะดวกรวดเร็วทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	1.00
10.4 ให้ข้อมูลแก่ผู้ถูกกระทำ หรือ ญาติ กับเหตุผลและความจำเป็นในประสานงานและการส่งต่อ	1.00
10.5 เตรียมข้อมูลเอกสาร ที่เกี่ยวข้องคลอดจนข้อมูลทางการแพทย์ที่จำเป็น	1.00
10.6 ประสานงาน / การส่งต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับการช่วยเหลือโดยคำนึงถึงประโยชน์และความปลอดภัยของผู้ถูกกระทำรุนแรง	1.00
10.7 ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ	1.00
11. มีความรู้เรื่องการทำงานของสาขาวิชาชีพ	
11.1 มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน	1.00
11.2 สามารถบอกรถึงวิธีการทำงานของสาขาวิชาชีพในรูปแบบการประสานความร่วมมือจากหลายสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานได้	0.66
11.3 สามารถบอกรถึงรูปแบบการทำงานของสาขาวิชาชีพแบบบูรณาการหรือการจัดประชุมทีมสาขาวิชาชีพได้	0.66
11.4 จัดประชุมทีมสาขาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมที่ให้การคุ้มครองผู้ถูกกระทำรุนแรงในเรื่องต่างๆ เช่น การรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ประเมินความเสี่ยงต่อการถูกกระทำซ้ำ	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
11.5 สามารถตอบอภิถึงการมีส่วนร่วมของทีมสาขาวิชาชีพในประเมินสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ถูกกระทำรุนแรงได้	1.00
11.6 กำหนดแนวทางการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำรุนแรงร่วมกันของทีมสาขาวิชาชีพในการช่วยเหลือระยะสั้นและในระยะยาว	1.00
11.7 ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกกระทำรุนแรงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1.00
12. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี	
12.1 ค้นหาและคัดเลือกผู้ป่วยที่เหมาะสม	1.00
12.2 ประเมินภาวะสุขภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ระบบการเงิน และความสามารถในการช่วยเหลือตนเองของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง	1.00
12.3 ประเมินระบบสนับสนุนผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง ครอบครัวและชุมชน	1.00
12.4 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ตั้งข้อวินิจฉัย	1.00
12.5 พัฒนา ปฏิบัติกรรม บันทึกและประยุกต์การวางแผนการรักษา การช่วยเหลือ การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.66
12.6 สามารถเป็นผู้ประสานงานกับทีมสุขภาพ ผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง ครอบครัว และชุมชนและหน่วยงานช่วยเหลืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.00
12.7 บันทึกความก้าวหน้าและประเมินชี้แจงการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง	0.66
12.8 วางแผนการดำเนินการที่ปรึกษาและประเมินความจำเป็นของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรงหรือการส่งต่อไปแหล่งบริการที่เหมาะสม	1.00
12.9 ประเมินผลลัพธ์เป็นระยะๆและปรับแผนตามความจำเป็นของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง	1.00
13. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี	
13.1 มีผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานหลักในการจัดประชุมปรึกษารายกรณี	1.00
13.2 เลือกกรณีศึกษาที่น่าสนใจ เช่น ปัญหาซับซ้อนที่ต้องความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน	1.00
13.3 สามารถเตรียมการและวางแผน ประสานงานเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกหน่วยงานเข้าร่วมประชุมปรึกษา แจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุม ข้อมูลเบื้องต้น	1.00

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ
1.00	13.4 ดำเนินการประชุม นำเสนอข้อมูลผู้รับบริการจากการค้นหาและรวบรวมข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ประวัติครอบครัว การดำเนินการช่วยเหลือที่ผ่านมา
1.00	13.5 นำเสนอปัญหาผู้ถูกกระทำรุนแรงมีครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม
1.00	13.6 กำหนดกระบวนการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำรุนแรงในระดับสัมมและระดับยาวนาน
1.00	13.7 สามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นของที่ประชุม ประเด็นที่จำเป็นต้องดำเนินการต่อ เช่น ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านสังคม ด้านความปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อการถูกกระทำซ้ำ ด้านกฎหมาย
1.00	13.8 สรุปผลการประชุมและติดตามการดำเนินงาน
	14. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน
1.00	14.1 ค้นหาปัญหา กลุ่มเป้าหมาย สำรวจข้อมูลการเจ็บป่วยที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว
1.00	14.2 ศึกษาสภาพปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ในชุมชนจากเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือการเยี่ยมบ้าน การสอบถาม และการสังเกต
1.00	14.3 กำหนดกลุ่มเป้าหมายตามความสำคัญเร่งด่วนของสถานการณ์ปัญหา ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตertiyภูมิ
1.00	14.4 จัดทำแผนงาน โครงการ การป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ ระยะเวลาและงบประมาณแต่ละตัวผู้รับผิดชอบ
1.00	14.5 ประชุมชี้แจง การดำเนินโครงการ
1.00	14.6 สามารถดำเนินโครงการ การป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน
1.00	14.7 มีการประสานงานระดับชุมชน / ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในชุมชน เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานตามสถานการณ์และความเหมาะสมกับชุมชน
1.00	14.8 ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ โดยการ สัมภาษณ์/สอบถาม/ การเยี่ยมบ้าน /การติดตามผล

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
สมรรถนะเฉพาะทาง	
1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ	
1.1 สามารถอภิถึงแหล่งอำนาจได้ (แหล่งอำนาจที่มีมาแต่ก่อนนิด เช่น สิ่งของ พื้นที่ และแหล่งอำนาจที่มาภายหลังพัฒนาหรือสร้างขึ้นมา เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นต้น)	1.00
1.2 เข้าใจและสามารถให้คำจำกัดความอำนาจเหนือกว่า (power over) ได้ (การที่บุคคล กลุ่มคน สถาบัน รัฐหรือชาติ ใช้แหล่งอำนาจของตนที่มีอยู่ เช่น เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ทรัพย์สิน กฎหมาย อาชญากรรม ฯ เพื่อการเอา เบร์ยน แสวงหาประโยชน์ กดขี่ ควบคุม เช่น การไม่รับฟัง ออกร่างสั่ง บังคับ กดดัน เป็นต้น)	1.00
1.3 เข้าใจและสามารถให้คำจำกัดความอำนาจร่วม (power sharing, power with or shared power) ได้(การที่บุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน รัฐ ใช้แหล่งอำนาจที่ตนมีอยู่ ช่วยเหลือ กี๊อคุล แบ่งปัน ฯ เช่น การรับฟังโดยไม่ตัดสิน การปรึกษาหารือ การให้ ข้อมูลต่างๆ)	1.00
1.4 เข้าใจและสามารถอธิบายถึงอำนาจภายใน (power within) ได้ (ศักยภาพ หรือ ความสามารถภายในที่บุคคลมีอยู่หรือหากไม่มีก็สามารถฝึกฝนพัฒนาขึ้นมาได้ เช่น สร้าง ความสงบ ความมั่นคงภายใน ความมุ่งมั่น ความเมตตา ความกรุณา ความ มั่นใจ และความรัก เป็นต้น)	1.00
1.5 สามารถวิเคราะห์แหล่งอำนาจ (power analysis) ของผู้รับบริการ ได้	1.00
1.6 มีความรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้ให้การปรึกษาจากการใช้อำนาจ เห็นอกว่ามาใช้อำนาจร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาแทนการแนะนำทางออก	1.00
2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือ เพศภาวะ	
2.1 สามารถให้คำจำกัดความของเพศภาวะได้	1.00
2.2 สามารถอภิถึงแหล่งที่มาและการดำรงอยู่ของความเป็นเพศภาวะในสังคมได้	1.00
2.3 สามารถอภิถึงแบบแผนที่สังคมไทยกำหนดสภาพลักษณ์ บทบาทหน้าที่ คาดหวัง ความเชื่อเกี่ยวกับผู้ชายได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าคัดนีความสอดคล้อง
2.4 สามารถออกแบบที่สังคมไทยกำหนดภาพลักษณ์บทบาทหน้าที่คาดหวัง ความเชื่อเกี่ยวกับผู้หญิง มีลักษณะเด่น ๆ ได้	1.00
2.5 สามารถออกแบบผลกระทบของการอบรมความเป็นเพศที่มีผลต่อชีวิตของผู้หญิง ตนเองและสังคมได้	1.00
2.6 สามารถออกแบบผลกระทบของการอบรมความเป็นเพศที่มีผลต่อชีวิตของผู้ชาย ตนเองและสังคมได้	1.00
2.7 สามารถออกแบบวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องระบบเพศได้	1.00
2.8 สามารถออกแบบความเชื่อผึ่งหัวที่สังคมกำหนดส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนชายเป็นใหญ่	0.66
3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี	
3.1 สามารถให้คำจำกัดความหมายของเพศวิถีได้	1.00
3.2 สามารถออกแบบความเชื่อของผู้หญิงถูกสอนตามกรอบเพศวิถีที่สังคมกำหนดและคาดหวังได้	1.00
3.3 สามารถออกแบบความเชื่อของผู้ชายถูกสอนตามความกรอบเพศวิถีที่สังคมกำหนดและคาดหวังได้	1.00
3.4 สามารถออกแบบผลกระทบต่อผู้หญิงที่ถูกหล่อหลอมด้วยความเชื่อตามกรอบเพศวิถีที่สังคมกำหนดและคาดหวัง	1.00
3.5 สามารถออกแบบผลกระทบต่อผู้ชายที่ถูกหล่อหลอมด้วยความเชื่อตามกรอบเพศวิถีที่สังคมกำหนดและคาดหวัง	1.00
3.6 สามารถออกแบบโยงและสนับสนุนระหว่างความเป็นเพศและเพศวิถีได้	1.00
3.7 สามารถออกแบบผลกระทบของระบบที่เกิดจากวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ต่อชีวิตทางเพศของตนเองและคนในสังคมได้	1.00
3.8 สามารถออกแบบวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศวิถีได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
4. มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ	
4.1 สามารถอภิถึงรูปแบบและระดับของความรุนแรงได้	1.00
4.2 สามารถให้คำจำกัดความและยกตัวอย่างของความรุนแรงได้	1.00
4.3 สามารถให้คำจำกัดความและยกตัวอย่างของความรุนแรงทางเพศได้	1.00
4.4 สามารถให้คำจำกัดความและยกตัวอย่างของความรุนแรงเชิงโครงสร้างทางสังคมได้	1.00
4.5 สามารถอภิถึงการทำงานร่วมกันของสถาบันทางสังคมต่างๆที่ช่วยกันสร้างและ捺ร่างไว้ซึ่งความรุนแรงเชิงโครงสร้างในเรื่องเพศได้	1.00
4.6 สามารถอภิถึงผลกระทบของความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง อันเกิดจากโครงสร้างทางสังคมได้	1.00
4.7 สามารถอภิถึงระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรง ในรูปแบบต่างๆได้	1.00
5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรง	
5.1 สามารถให้ความหมายของภาวะความทุกข์ช้ำรอย (Trauma symptoms) ได้	1.00
5.2 สามารถให้คำจำกัดความของพื้นที่ปลดปล่อย (Resilience Zone) ได้	1.00
5.3 สามารถอภิถึงลักษณะอาการทางร่างกายของผู้ประสบความรุนแรงได้	0.66
5.4 สามารถอภิถึงลักษณะอาการทางจิตใจของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.5 สามารถอภิถึงลักษณะอาการทางพฤติกรรมการแสดงออก ของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.6 สามารถอภิถึงผลกระทบของภาวะความทุกข์ช้ำรอยที่ส่งผลต่อร่างกาย ของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.7 สามารถอภิถึงผลกระทบของภาวะความทุกข์ช้ำรอยที่ส่งผลต่อจิตใจ ของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.8 สามารถอภิถึงผลกระทบของภาวะความทุกข์ช้ำรอยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ แสดงออกของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.9 สามารถอภิถึงแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบความรุนแรง โดยวิธีการใช้สำเนา ร่วมได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
6. มีความรู้และทักษะการให้การบริการแบบฟื้นฟูอำนวยและสกัดภาพ	
6.1 มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคพื้นฐานในการให้การบริการได้ เช่น ทักษะ การฟัง การถาม การสะท้อนกลับ เป็นต้น	1.00
6.2 มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคเฉพาะในการให้การบริการได้ เช่น การวิเคราะห์อำนวย การวิเคราะห์บทบาททางเพศ การวิเคราะห์สังคมและการนำบัดที่ทำให้เกิดความกระจ่างในอำนวยที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น	1.00
6.3 สร้างสัมพันธภาพในลักษณะของการใช้อำนาจร่วมทำให้เป็นที่ยอมรับและเกิดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน	1.00
6.4 มีกระบวนการสร้างจิตสำนึกหรือความตระหนัก เช่น ทำความเข้าใจสถานการณ์ผู้รับการบริการเพชญ ผู้ให้การบริการต้องทำความเข้าใจการรับรู้ความหมายของภูมิภาคทำรุนแรง เส้นทางการเพชญความรุนแรงและปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงต้องเข้ามายุ่ง干涉ทำรุนแรง	1.00
6.5 มีการตัดสินใจหรือการเลือก โดยเน้นให้ผู้รับการบริการสามารถใช้อำนาจภายในตัวเองในการเปลี่ยนแปลง	1.00
6.6 มีการปฏิบัติ โดยเน้นให้โอกาสผู้รับการบริการเรียนรู้ฝึกหัด พัฒนาทักษะการสื่อสารและกระตุ้นให้รู้สึกมีพลังอำนวย	1.00
6.7 ยุติการให้การบริการเมื่อผู้รับการบริการรู้สึกว่าตัวเองมีพลังอำนวย	1.00

ภาคผนวก ค

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งไಡ

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึงได้
(ฉบับร่าง)

คำนำ

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พั่งได้ จัดทำขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายให้เป็นแนวทางในการนำแบบประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พั่งได้ไปใช้ในประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พั่งได้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาของคู่มือประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของคู่มือ ครอบความคิดของการประเมิน รายละเอียดคำอธิบายสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พั่งได้ การวัดผล และการแปลผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมิน สมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พั่งได้และเป็นประโยชน์ต่อศูนย์พั่งได้ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลและผลที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำคู่มือเล่มนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

วัชรากรณ์ หุนตรานี

นักศึกษาคุณภูบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนานิเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์

สารบัญ

	หน้า
บทนำ.....	187
หลักการและเหตุผล.....	188
วัตถุประสงค์ของคู่มือ.....	189
ส่วนประกอบของคู่มือ.....	189
ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของการประเมินสมรรถนะ.....	190
ตอนที่ 2 การวัดผลและประเมินผล.....	191
2.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา.....	191
2.2 ขั้นตอนการประเมิน.....	191
2.3 ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน.....	192
2.4 วิธีการป้อนข้อมูลกลับ.....	192
2.5 วิธีนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา.....	192
2.6 หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา.....	192
2.7 การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ย.....	193
ตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ.....	194
ตอนที่ 4 วิธีการสรุปผลและการวิเคราะห์ผลการประเมิน.....	214
แบบสรุปการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา.....	234

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พึงได้

หลักการและเหตุผล

ศูนย์พึงได้ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2556) จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการช่วยเหลือเด็ก และสตรีที่ประสบปัญหาถูกกระทำรุนแรงทั้งทางด้านร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจและการถูกทอดทิ้ง เพื่อให้ได้รับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต จากแพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยาและทีมสาขาวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้องรวมถึงการส่งต่อฯไปยังหน่วยงานภาครัฐในโรงพยาบาล และหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อไปตามความเหมาะสมมุ่งตอบสนอง ความต้องการภาวะสุขภาพให้ครอบคลุมด้านต่างๆดังนี้ 1) บริการช่วยเหลือทางการแพทย์และ สาธารณสุขเพื่อดูแลรักษาอาการบาดเจ็บและการเข็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจจากการถูกทำ ร้าย 2) บริการเพื่อสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมในการเก็บหลักฐานเพื่อประกอบการดำเนินคดี และการให้ข้อมูลทางการแพทย์ 3) บริการด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคมเพื่อให้ความ ช่วยเหลือทางด้านสังคมสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กและสตรี ให้รอดพ้นจากการถูกทำร้ายช้า 4) บริการด้านปลูกจิตสำนึกเพื่อป้องกันและยุติปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

บุคลากรผู้ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานศูนย์พึงได้ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา มีบทบาทหน้าที่บริหารจัดการศูนย์พึงได้ จัดบริการคุ้มครองสิทธิ ประเมินปัญหาความต้องการ ให้ความช่วยเหลือตามสภาพปัญหา ประสานงานส่งต่อยังหน่วยงาน อื่นร่วมให้ความช่วยเหลือ ประเมินการถูกกระทำช้า ประเมินความพร้อมก่อนกลับสู่สังคม จนกระทั่ง痊หายผู้ป่วยกลับบ้าน ตลอดจนกระทั่งจัดประชุมปรึกษากิจกรรมสุขภาพและ ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่อร่วมกันวางแผนให้การช่วยเหลือผู้ถูกกระทำรุนแรง (สำนักพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2549 : 7)

ผลการดำเนินงานศูนย์พึงได้ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน (ดวงตา อ่อนสุวรรณ. 2553 : 4) พบว่า มีโรงพยาบาลหลายแห่งที่มีศักยภาพ สามารถดำเนินการพัฒนาศูนย์พึงได้ อย่างครบวงจรและ มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีหลายแห่งที่ยังไม่สามารถดำเนินการอย่างครบวงจรได้ ด้วยมี ข้อจำกัดทางงบประมาณและอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่มาก จากการศึกษาพบปัญหาและอุปสรรค เห็น ด้านโครงสร้างศูนย์พึงได้บางแห่งสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการมารับบริการ ของผู้ถูกกระทำรุนแรง โดยเฉพาะสตรี เนื่องจากปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกกระทำ ยังไม่ ชัดเจน ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ยังไม่มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน ยังไม่สามารถแยก ระบบบริการศูนย์พึงได้ออกจากบริการปกติได้ เป็นงานฝ่ายอุปถัมภ์ในความรับผิดชอบของ หน่วยงานอื่น เช่น งานสวัสดิการสังคม งานจิตเวช และงานอุบัติเหตุของโรงพยาบาล ยังไม่มีการ

แต่งตั้งบุคลากรมาประจำศูนย์พั่งได้ เป็นเพียงจัดการหนุนเวียนทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ผู้ที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบศูนย์พั่งได้มักจะเป็นพยาบาลวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ซึ่งต่างก็มีภาระงานประจำมาก ทำให้การบริการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านบุคลากร (คณะกรรมการจัดความรู้เครือข่ายศูนย์พั่งได้ร้อยแก่นสารสินธุ์. 2556 : 109) พนบฯ บุคลากรทางการแพทย์ขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติบนฐานความเข้าใจสาเหตุและความซับซ้อนของปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรี บางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการบริการในรูปแบบนี้ เนื่องจากมีความเข้าใจว่างานดังกล่าวเป็นของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โรงพยาบาลควรรับผิดชอบในส่วนที่เป็นบทบาทด้านการรักษาพยาบาลเท่านั้น

การดำเนินงานช่วยเหลือเด็กสตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรงในลักษณะที่ผสมผสานกันทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและการรักษาพื้นฟูสภาพจิตใจ ดังนั้นการดำเนินงานศูนย์พั่งได้จะจำเป็นต้องมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถทักษะ มีทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานหรือเรียกว่ามีสมรรถนะในการทำงาน จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วัยจังจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะและพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้

คู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของคู่มือ วิธีการใช้คู่มือ รายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พั่งได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินขั้นตอนการประเมิน การวัดผลและการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่งได้ไปใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่งได้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนประกอบของคู่มือ

คู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่งได้แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของการประเมินสมรรถนะ

ตอนที่ 2 การวัดผลและการประเมินผล

ตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ

ตอนที่ 4 วิธีการสรุปผลและการวิเคราะห์ผลการประเมิน

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของการประเมินสมรรถนะ

1. ครอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะบุคคลการประจำศูนย์พัฒนา

แบบประเมินสมรรถนะบุคคลการศูนย์พัฒนาได้พัฒนาขึ้นโดยมีฐานคิดมาจากการของ Prof. David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลการในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

การกำหนดกรอบการสร้างแบบประเมินสมรรถนะบุคคลการประจำศูนย์พัฒนาได้คำนึงถึงการศึกษาสมรรถนะบุคคลการประจำศูนย์พัฒนาโดยใช้เทคนิค EDFR เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านเด็ก ศตวรรษ และบุคคลในกรอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง ทั้งสิ้น 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย 2 คน นักวิชาการที่เป็นผู้เกี่ยวข้องการจัดตั้งศูนย์พัฒนา 2 คนและผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์พัฒนา 13 คน นำข้อมูลที่ได้จากการเทคนิค EDFR นำมาสังเคราะห์ เพื่อได้สมรรถนะบุคคลการศูนย์พัฒนา จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะบุคคลการศูนย์พัฒนา ประกอบด้วย สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะเฉพาะทาง ดังนี้

1. สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย

- 1) มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนา
- 2) มีความรู้เรื่องการซักประวัติ การคัดกรอง
- 3) มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย
- 4) มีความรู้เรื่องเก็บสิ่งส่งตรวจและเก็บวัตถุพยาน
- 5) มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ
- 6) มีความรู้เรื่องการประเมินกรอบครัว
- 7) มีความรู้เรื่องการประเมินความปลดปล่อยและการยุติธรรมทำสำเนา
- 8) มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ

- 9) มีความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวข้อง
- 10) มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น
- 11) มีความรู้เรื่องประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ
- 12) มีความรู้เรื่องการทำงานของสาขาวิชาชีพ
- 13) มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี
- 14) มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี
- 15) มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน

2. สมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วย

- 1) มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ
- 2) มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือเพศภาวะ
- 3) มีความรู้เรื่องเพศวิถี
- 4) มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ
- 5) มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ
- 6) มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ

ตอนที่ 2 การวัดผลและประเมินผล

2.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะใน การปฏิบัติงานตามสภาพจริง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่งได้และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดกรอบพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่งได้ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการช่วยเหลือเด็ก และสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง

ผู้ประเมิน หมายถึง หัวหน้างานศูนย์พั่งได้

ผู้รับการประเมิน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานศูนย์พั่งได้

2.2 ขั้นตอนการประเมิน

2.2.1 หัวหน้างานศูนย์พั่งได้ ซึ่งจะรายงานรายละเอียดให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีการประเมิน การสรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินนำมาพัฒนา

2.2.2 ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้ ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยบุคลากรทุกคนประเมินสมรรถนะตนเอง และหัวหน้างานศูนย์พั่งได้ ประเมินผลผู้ได้บังคับบัญชา

2.2.3 หัวหน้างานศูนย์พิ่งได้ รวบรวมคณะกรรมการประเมินผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานศูนย์พิ่งได้ ดำเนินการกรอกคะแนนการประเมินลงในแบบสรุปการปฏิบัติงานรายบุคคลและหาค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ผลรายบุคคล

2.3 ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน

ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง การกำหนดช่วงเวลาที่ประเมิน สมรรถนะ กำหนดการประเมิน 2 ครั้ง/ปี คือ ประเมินผลครั้งที่ 1 ช่วงเดือนตุลาคม ถึง มีนาคม และ การประเมินผลครั้งที่ 2 ช่วงเดือนเมษายน ถึง กันยายน

2.4 วิธีการป้อนข้อมูลกลับ

การให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล เป็นการนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งได้ ไปชี้แจงด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยหัวหน้างานศูนย์พิ่งได้ เป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล

2.5 วิธีนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งได้ไปพัฒนา

วิธีนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งได้ ไปพัฒนาหัวหน้างานศูนย์พิ่งได้ต้อง สรุปผลการประเมินโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 สมรรถนะที่เป็นจุดแข็ง

2.5.2 สมรรถนะที่เป็นจุดอ่อน

2.5.3 สมรรถนะที่ต้องพัฒนา

2.5.4 สาเหตุที่ต้องพัฒนา

2.5.5 วิธีการพัฒนา

2.5.6 วิธีการติดตามหลังการพัฒนา

2.6 หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งได้

ผู้ประเมินจะต้องประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งได้ ทั้ง 20 สมรรถนะ โดยมีแนว ทางการประเมินของแต่ละเกณฑ์สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะแต่ละตัวจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับโดยมี การระบุพฤติกรรม ดังนี้

ระดับสมรรถนะ	เกณฑ์พฤติกรรมกำหนดระดับ
ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

2.7 การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ย

ในการผลจากคะแนนให้แปลผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับคีมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับยังไม่น่าพอใจ

ตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ

<p>สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของภารกิจการศูนย์พัฒนา</p> <p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p> <p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาไม่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาในการช่วยเหลือเด็กสตรี และบุคคลในครอบครัวถูกที่ถูกกระทำรุนแรง</p>				
กำ老子บยาธรรมดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)				
ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน			
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้			
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้			
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ซุ่มซ่อนรวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำกับผู้อื่นได้			
ข้อรายการ		ระดับคะแนน		คะแนน ที่ได้
		4	3	2
1. สามารถบอกถึงขอบเขตการทำงานให้การคุ้มครองเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัวในภาวะวิกฤตจากความรุนแรง				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และเป็นศูนย์ข้อมูล				

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องการซักประวัติและการคัดกรอง

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....
วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯ สามารถรวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติ คัดกรองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง รายละเอียดที่ให้จะช่วยให้สามารถประเมินการบาดเจ็บและประเมินความเสี่ยงได้

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. จัดสถานที่ สงบเงียบ เป็นสัดส่วน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. ใช้คำตามปลายเปิดในการซักประวัติ					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกายและบันทึกหลักฐาน

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พิ่งไถ มีความรู้และสามารถ ตรวจร่างกาย เพื่อค้นหาร่องรอยการบาดเจ็บ จากการถูกทำร้าย

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ผุ่งมาชนช้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. เตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ ได้ครบถ้วน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. มีความรู้เรื่องการเก็บเลือดเพื่อส่งตรวจโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น เอชไอวี ไวรัสตับอักเสบบี หรือ ตามความเหมาะสม					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 4. มีความรู้เรื่องการเก็บสิ่งส่งตรวจและเก็บวัตถุพยาน

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พิ่งได้มีความรู้และสามารถ เก็บสิ่งส่งตรวจ เก็บวัตถุพยานของผู้ถูกกระทามา
รุนแรงเพื่อค้นหา ร่องรอยการบาดเจ็บจากการถูกทำร้าย

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถเตรียมความพร้อมของสถานที่ เตรื่องมืออุปกรณ์ ได้ ครบถ้วน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. มีความรู้เรื่องวิธีการเก็บแผ่นสไลด์และไม้พันสำลีที่ใช้หลังเก็บ ตัวอย่างสิ่งส่งตรวจ					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลบริการ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์เพื่่อได้มีความรู้และสามารถบันทึกข้อมูลการซ่อมแซมเหลือเด็ก สร้างและบุคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง ได้ครบถ้วน

กำหนดนัยระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมานำใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ผู้งำกษับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. จัดทำแบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมการประเมิน ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9. สามารถวิเคราะห์และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานได้					

**สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 6. มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการการป้องกัน
การถูกกระทำชำเรา**

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พิ่งไディมีความรู้และสามารถประเมินความปลอดภัยและความเสี่ยงต่อการถูกทำชำเราเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำที่เหมาะสม

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถอนามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัยและตรวจเยี่ยมผู้ถูกกระทำเป็นระยะๆ ขณะอยู่ที่ OPD / ER					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9.ประเมินพบความเสี่ยงต่อการถูกกระทำชำเราสามารถประสานงาน ล่งต่อได้					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 7. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์เพื่อได้สามารถตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการถูกกระทำด้วยความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถูกกระทำรุนแรงเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำ

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่บุกรุกซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สร้างบรรยายภาพที่ดีเยี่ยมลงเป็นส่วนตัวเหมาะสมที่จะพูดคุยได้อย่างเปิดเผย					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประสานงานส่งต่อจิตแพทย์ เมื่อพบอาการกลัวหวาดระแวงมากผิดปกติ การเปลี่ยนอารมณ์จิตใจอย่างเฉียบพลัน ซึมเศร้า ทำร้ายคนเอง เป็นต้น					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 8. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บังคับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯ มีความรู้เรื่องเขต农กรรมและสารเคมีภัยของ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ดูแลกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2552 และพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ผู้นำชักชวนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. มีความรู้และเข้าใจในเรื่องพ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9.....					
10.....					
11. สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 9. มีความรู้และทักษะการให้การบริการเบื้องต้น

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯมีความรู้และเข้าใจกระบวนการให้การบริการ สามารถใช้เทคโนโลยีและขั้นตอนต่างๆช่วยให้ผู้รับการบริการเกิดการสำรวจปัญหาของตนเอง รับรู้เข้าใจและร่วมมือกับผู้ให้การบริการเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้และทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้และทักษะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้และทักษะสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้
ระดับที่ 4	มีความรู้และทักษะสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. สร้างสัมพันธภาพ และทดลองการบริการผู้รับการบริการและผู้ให้การบริการต้องมีความไว้วางใจและยอมรับซึ้งกันและกัน					
2.					
3.					
4.					
5.					
6. สามารถใช้ทักษะการให้การบริการเบื้องต้น เช่น การพิมพ์ การสั่งเกต การถ่ายเอกสาร และการทวนซ้ำได้					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 10. มีความรู้และสามารถประสานงานเครือข่ายและส่งต่อ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พิ่ง ได้มีความเข้าใจและสามารถ ประสานงาน หรือ การส่งต่อผู้อูกะระทำ รุนแรงเพื่อขอรับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข บริการทางสังคม ระหว่างหน่วยงานอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้อูกะระทำรุนแรง

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มามعالจ์ให้เกิดประโยชน์ต่างๆได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานในการประสานงานและการส่งต่อ					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 11. มีความรู้เรื่องการทำงานของทีมสาขาวิชาชีพ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึงได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการการทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมายังการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. มีเครื่องข่ายการทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกกระทำรุนแรงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 12. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือนปี.....

คำจำกัดความ : การจัดการคูและผู้ที่ถูกกระทำรุนแรงเฉพาะราย อายุต่อเนื่องทั้งในโรงพยาบาลและชุมชนมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายแหล่งบริการสุขภาพตลอดจนเหล่านักสนับสนุนอื่นๆ เพื่อชุดมุ่งหมายความสำเร็จของการช่วยเหลือผู้ที่ถูกกระทำรุนแรงที่มีประสิทธิภาพ

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ผู้งำกชับช้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. ค้นหาและคัดเลือกผู้ป่วยที่ปัญหาซับซ้อนที่ต้องความช่วยเหลือจากแพทย์หน่วงงาน					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9. ประเมินเป็นระยะๆ และปรับแผนตามความจำเป็นของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง					

สมรรถนะด้านท้าวไป : สมรรถนะที่ 13. มีความรู้เรื่องการประชุมเบริกมารยากรณี

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พั่งได้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการประชุมเบริกมารยากรณี มีการดำเนินการเบริกมารยาหารือกันอย่างเป็นทางการ มีข้อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นหรือทัศนะต่อ กันเพื่อจะประสงค์ในการตัดสินใจกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปร่วมกัน

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานหลักในการจัดประชุมเบริกมารยากรณี					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สรุปผลการประชุมและติดตามการดำเนินงาน					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 14. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯ มีความสามารถในการดำเนินแผนงาน การจัดกิจกรรม การจัดโครงการและการประเมินและติดตามผล เพื่อการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. ศั้นหาปัญหา กลุ่มเป้าหมาย สำรวจข้อมูลการเจ็บป่วยที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. มีความรู้และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลไปใช้ในการทำโครงการ/กิจกรรม					

<p style="text-align: center;">สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอ่านนำ</p> <p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล..... วัน/เดือน/ปี.....</p> <p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯ มีความรู้เรื่องอ่านนำและสามารถวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง อ่านนำกับการให้การบริการได้</p>					
ค่าอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)					
ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่บุ่งยากรับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ กับผู้อื่นได้				
ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถอภิปรายแหล่งอ่านนำได้ (แหล่งอ่านนำที่มีเนื้อหาเด่น เช่น สีผิว ชาติพันธ์ และแหล่งอ่านนำที่มាតกาญหลังพัฒนาหรือสร้างขึ้นมา เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นต้น)					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6. มีความรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้ให้การบริการจาก การใช้อ่านนำหนึ่งกว่านาทีใช้อ่านนำร่วม คิดวิเคราะห์ปัญหาแทนการ แนะนำทางออก					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศหรือเพศภาวะ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯ มีความเข้าใจเรื่องความเป็นเพศและสามารถออกถึงผลของความเป็นเพศต่อชีวิตตนเองและสังคม

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถให้คำจำกัดความของเพศภาวะได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สามารถออกถึงความเชื่อผึ่งหัวที่สังคมกำหนดส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนชายเป็นใหญ่					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาฯ มีความเข้าใจเรื่องระบบเพศวิถีของสังคมไทยและสามารถอภิปรายผลกระบวนการที่ส่งผลต่อชีวิตทางเพศของตนเองและคนในสังคมไทยได้

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก่ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถให้คำจำกัดความหมายของเพศวิถีได้					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8. สามารถอภิปรายเรื่องเพศวิถีที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศวิถีได้					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 4. มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พัฒนาความเข้าใจเรื่องความรุนแรง ความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงทางสถาปัตยกรรมที่เกิดจากโครงสร้างทางสังคมได้

ลำดับรายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ซุ่มซ่อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถออกแบบและระดับของความรุนแรงได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. สามารถออกแบบระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรงในรูปแบบต่างๆได้					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรง

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พิ่งไディ มีความรู้เข้าใจลักษณะอาการที่เกิดขึ้นได้กับผู้ที่ประสบความรุนแรง บนพื้นฐานความเป็นเพศ และสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีอาการของผู้ประสบความรุนแรงได้

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถให้ความหมายของภาวะความทุกข์ช้ำรอย (Trauma symptoms) ได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. สามารถบอกถึงแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบความรุนแรงโดยวิธีการใช้อ่านจารวมได้					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 6. มีความรู้และทักษะการให้การบริการแบบฟื้นฟูอำนวยและศักยภาพ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ :

ความรู้และเข้าใจกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ผู้รับบริการมีบทบาทหลักในการแก้ไขปัญหา เน้นการใช้อำนาจร่วมระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้การบริการ เพื่อฟื้นฟูอำนวยภายในของผู้รับบริการ

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้และทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้และทักษะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้และทักษะ สามารถและนำความรู้รับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้และทักษะ สามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไข

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคพื้นฐานในการให้การบริการได้ เช่น ทักษะ การฟัง การถอด การสะท้อนกลับ เป็นต้น					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ยุติการให้การบริการเมื่อผู้รับการบริการรู้สึกว่าตัวเองมีพลังอำนวย					

ตอนที่ 4 วิธีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

หัวหน้างานเก็บรวบรวมผลการประเมินสมรรถนะทั้ง 20 สมรรถนะของผู้รับการประเมิน แต่ละคน บันทึกคะแนนของหัวหน้างาน คะแนนประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน จากนั้นรวม คะแนนของหัวหน้างานและผู้รับการประเมินนำคะแนนที่ได้หารสอง คะแนนที่ได้กรอกลงในช่อง คะแนนเฉลี่ยและแปลผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของการบริการศูนย์พั่งได้

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนน รวม	คะแนน เฉลี่ย	การแปล ผล
	หัวหน้า งาน	ตนเอง			
1. สามารถอภิปรายถึงขอบเขตการทำงานให้การดูแล ช่วยเหลือเด็ก ศตวรรษและบุคคลในครอบครัวในภาวะ วิกฤตจากการรุนแรง					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก โรงพยาบาลและเป็นศูนย์ข้อมูล					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องการซักประวัติและการคัดกรอง

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การ 평가
	หัวหน้า	ตนเอง			
1. จัดสถานที่ ลงบันทึก เป็นสัดส่วน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. ใช้คำตามปลายเปิดในการซักประวัติ					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประ
	หัวหน้า	ตนเอง			
1. สามารถเตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. มีความรู้เรื่องการเก็บเลือดเพื่อส่งตรวจโรคติดต่อ ทางเพศสัมพันธ์ เช่น เอชไอวี ไวรัสตับอักเสบบี หรือ ตามความเหมาะสม					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะ 4. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลบริการ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประด
	หัวหน้า งาน	ผู้ดูแล งาน			
1. จัดทำแบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมการประเมิน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. สามารถวิเคราะห์และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา งานได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประเมิน
	หัวหน้า งาน	คณรอง			
1. สร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ แสดงทำทีที่เป็นมิตร โดยแสดงให้ครอบครัวเห็นถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือครอบครัว					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. ประเมินแหล่งสนับสนุนอื่น เช่น เพื่อน เพื่อนบ้าน ญาติที่สามารถช่วยเหลือได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะค้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 6. มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการการป้องกัน
การลักกระทำชำร้าย

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประด
	หัวหน้า งาน	คณรอง			
1. สามารถประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัยและ ตรวจเชิญผู้ลักกระทำเป็นระยะๆ ขณะอยู่ที่ OPD / ER					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประเมินพบความเสี่ยงต่อการลักกระทำชำร้ายสามารถ ประสานงาน ส่งคือ ได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 7. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงค้านจิตใจ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
	หัวหน้า งาน	ตามอง			
1. สร้างบรรยากาศที่ดีเงียบสงบเป็นส่วนตัวเหมาะสมที่จะพูดคุยกับเด็กอย่างเปิดเผย					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประสานงานส่งต่อจิตแพทย์เมื่อพบอาการกลัวหวาดระแวงมากพิเศษ การแปลงอารมณ์จิตใจอย่างเดี๋ยบพลัน ซึ่งควรดำเนินการเป็นด้าน					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะค้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 8. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประเมิน
	พัฒนา	ตาม			
1. มีความรู้และเข้าใจในเรื่อง พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9.....					
10.....					
11. สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและคุ้มครอง ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 9. มีความรู้และทักษะการให้การบริการเบื้องต้น

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประ
	หัวหน้า งาน	ตนเอง			
1. สร้างสัมพันธภาพ และตอกย้ำการบริการผู้รับการบริการและผู้ให้การบริการด้วยความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6. สามารถใช้ทักษะการให้การบริการเบื้องต้น เช่น การฟัง การสังเกต การถาม การเขียน และการทวนซ้ำได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 10. มีความรู้เรื่องการประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การเปลี่ยน
	หัวหน้า งาน	คณรอง			
1. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานในการประสานงาน และการส่งต่อ					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 11. มีความรู้เรื่องการทำงานของสาขาวิชาชีพ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การ平均
	หัวหน้า งาน	คณรอง			
1. มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 12. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประเมิน
	หัวหน้า งาน	คณรอง งาน			
1. ค้นหาและคัดเลือกผู้ป่วยที่ปัญหาซับซ้อนที่ต้อง ^{ความช่วยเหลือจากแพทย์หน่วงงาน}					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประเมินเป็นระยะๆและปรับแผนตามความจำเป็น ^{ของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง}					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 13. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
	พัฒนา งาน	ตนเอง			
1. มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานหลักในการจัดประชุม ^{ปรึกษารายกรณี}					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สรุปผลการประชุมและติดตามการดำเนินงาน					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 14. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรง
ในชุมชน

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	เฉลี่ย	การประ
	หัวหน้า งาน	ตามอง			
1. ศัพท์ภาษาบัญชา กลุ่มเป้าหมาย สำรวจข้อมูลการเจ็บป่วย ที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9. มีความรู้และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลไปใช้ ในทำโครงการ/กิจกรรม					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประดิษฐ์
	หัวหน้าฯ	ตามองฯ			
1. สามารถอภิถึงแหล่งอำนาจได้ (แหล่งอำนาจที่มีมาแต่ก่อนนิด เข่น สีพิว ชาติพันธ์ และแหล่งอำนาจที่มาภายหลังพัฒนาหรือสร้างขึ้นมา เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นต้น)					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6. มีความรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้ให้การปรึกษาจากการใช้อำนาจหนึ่อกว่ามาใช้อำนาจร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาแทนการแนะนำทางออก					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศหรือเพศภาวะ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนน รวม	คะแนน เฉลี่ย	การประเมิน
	หัวหน้า งาน	ตามรอง			
1. สามารถให้คำจำกัดความของเพศภาวะได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สามารถอภิถึงความเชื่อฟังหัวที่สังคมกำหนดส่วน ใหญ่เป็นการสนับสนุนชายเป็นใหญ่					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประดิษฐ์
	พื้นที่	ตัวอย่างงาน			
1. สามารถให้คำจำกัดความหมายของเพศวิถีได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สามารถอภิปรายที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศวิถีได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 4. มีความรู้เรื่อง โครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การบ่ง
	หัวหน้า	คณาจารย์			
1. สามารถออกแบบรูปแบบและระดับของความรุนแรงได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. สามารถออกแบบระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรงในรูปแบบต่างๆได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรง

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปล
	หัวหน้า	ตนเอง			
1. สามารถให้ความหมายของภาวะความทุกข์ช้ำอย่าง (Trauma symptoms) ได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. สามารถบอกถึงแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบความรุนแรงโดยใช้วิธีการใช้อำนาจร่วมได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 7. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาแบบพื้นฟูอำนาจ
และศักยภาพ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การประ
	หัวหน้า	ตนเอง			
1. มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคพื้นฐานในการให้การปรึกษาได้ เช่น ทักษะการฟัง การถาม การสะท้อน กลับ เป็นต้น					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7 ยุติการให้การปรึกษา เมื่อผู้รับการปรึกษารู้สึกว่า ตัวเองมีพลังอำนาจ					
คะแนนรวม					

แบบสรุปการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

สมรรถนะที่เป็นจุดแข็ง	สมรรถนะที่เป็นจุดอ่อน
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

การวางแผนพัฒนา

สมรรถนะที่ต้องพัฒนา	สาเหตุที่ต้องพัฒนา
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
วิธีการพัฒนา	วิธีการติดตามผล
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

ภาคผนวก ง

เครื่องมือการคำนวณการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1

เรื่อง การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งไಡ

ผู้สัมภาษณ์.....
ผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
สัมภาษณ์วันที่.....
สถานที่.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

ท่านคิดว่าบุคลากรศูนย์พิ่งได้ความมีความรู้ ความสามารถ หรือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงด้านใดด้านหนึ่ง

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลไฟ รอบที่ 2

คำชี้แจง

ผู้จัดได้รวบรวมความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในรอบที่ 1 มาทำ การวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ทั้งรายค้านและรายข้อ พร้อมทั้งสร้างแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจัดระดับความสำคัญของแต่ละหัวข้ออีกรอบ โดยกำหนดความหมายระดับคะแนน ดังนี้

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| ระดับคะแนน 1 หมายถึง | สมรรถนะที่จำเป็นน้อยที่สุด |
| ระดับคะแนน 2 หมายถึง | สมรรถนะที่จำเป็นน้อย |
| ระดับคะแนน 3 หมายถึง | สมรรถนะที่จำเป็นปานกลาง |
| ระดับคะแนน 4 หมายถึง | สมรรถนะที่จำเป็นมาก |
| ระดับคะแนน 5 หมายถึง | สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุด |

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นบุคลากรศูนย์พัฒนาฯ

สมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนาฯ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
สมรรถนะทั่วไป					
1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฯ					
2. มีความรู้เรื่องการซักประวัติ การคัดกรอง					
3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย					
4. มีความรู้เรื่องเก็บสิ่งส่งต่อตรวจและเก็บวัตถุพยาน					
5. มีความรู้เรื่องการส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ					
6. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลทางการแพทย์					
7. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลทางการแพทย์					
8. มีความรู้เรื่องการประสานส่งต่อและอ่อนอำนวย ให้ผู้อุทกกระทำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม					

สมรรถนะบุคลากรทุนยังไงได้	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว					
10. มีความรู้เรื่องการประเมินความปลดภัยและการถูกกระทำชำเรา					
11. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ					
12. ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับข้อ					
13. มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษานี้เองต้น					
14. มีความรู้เรื่องประสบงานแครอทบี้และการส่งต่อ					
15. มีความรู้เรื่องรู้แหล่งทรัพยากร					
16. มีความรู้เรื่องการทำงานของทีมสหวิชาชีพ					
17. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี					
18. มีความรู้เรื่องการประชุมบริการรายกรณี					
19. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน					
สมรรถนะเฉพาะทาง					
1. มีความรู้เรื่องการอนคิดเรื่องอำนาจ					
2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือเพศภาวะ					
3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี					
4. มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ					
5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ					
6. มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ					
7. มีความรู้เรื่องการฟื้นฟูเยียวยาด้านจิตใจและสังคม					

ลงชื่อ.....

(.....)

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟี่ รอบที่ 3

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้ร่วบรวมความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในรอบที่ 2 มาทำ การคำนวณค่ามัธยฐาน (คะแนนของกลุ่ม) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (คะแนนความคิดเห็น ของกลุ่ม) ในแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทั้งคะแนนของกลุ่มและคะแนนของคนเอง เป็นการทบทวนคำตอบอีกครั้งเมื่อท่านได้พิจารณาแล้วขอความกรุณาให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่าน กราฟความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็น ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยของไครรับทราบเหตุผลของท่านด้วยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัย

โดยกำหนดความหมายและระดับคะแนนค่ามัธยฐาน ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50 – 5.00 = ระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 – 4.49 = ระดับมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 – 3.49 = ระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 – 2.49 = ระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 – 1.49 = ระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา	ค่าสถิติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ			ระดับความคิดเห็น				
	Mdn	IQR	คำตอบ ในรอบ 2	5	4	3	2	1
สมรรถนะทั่วไป								
1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนา	5.00	0.00						
2. มีความรู้เรื่องการซักประวัติการคัดกรอง	5.00	0.00						
3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย	5.00	0.00						
4. มีความรู้เรื่องเก็บสิ่งส่งตรวจและเก็บวัตถุพยาน	5.00	0.00						
5. มีความรู้เรื่องการส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ	2.00	1.00						

สมรรถนะบุคลากรศูนย์พึงได้	ค่าสถิติของกลุ่มผู้เรียนราย			ระดับความคิดเห็น				
	Mdn	IQR	คำตอน ในรอบ 2	5	4	3	2	1
6. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูล การให้บริการ	5.00	0.00						
7. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูล ทางการแพทย์	5.00	0.00						
8. มีความรู้เรื่องการประสานส่งต่อและ เลือกงานอย่างสู่สู่ถูกกระทำเข้าสู่ กระบวนการยุติธรรม	3.00	1.00						
9. มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว	5.00	0.00						
10. มีความรู้เรื่องการประเมิน ความปลอดภัยและการถูกกระทำเข้า	5.00	0.00						
11. มีความรู้เรื่องการประเมิน ความรุนแรงด้านจิตใจ	5.00	0.00						
12. ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวข้อง	5.00	0.50						
13. มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษา เบื้องต้น	5.00	0.50						
14. มีความรู้เรื่องประสานงานเครือข่าย และการส่งต่อ	5.00	1.00						
15. รู้แหล่งทรัพยากร	2.00	1.00						
16. มีความรู้เรื่องการทำงานของทีม สาขาวิชาชีพ	5.00	0.00						
17. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี	5.00	0.50						
18. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษา รายกรณี	5.00	1.00						

สมรรถนะบุคลากรสูงยึด ให้	ค่าสถิติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ			ระดับความคิดเห็น				
	Mdn	IQR	คำตอบ ในรอบ 2	5	4	3	2	1
19. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน	5.00	0.50						
สมรรถนะเฉพาะทาง								
1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ	5.00	0.00						
2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือ เพศ ภาวะ	5.00	1.00						
3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี	5.00	1.00						
4. มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรง บนฐานความเป็นเพศ	5.00	1.00						
5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของ ผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความ เป็นเพศ	5.00	1.00						
6. มีความรู้เรื่องการให้การบริการ แบบพื้นฟูอำนาจและศักยภาพ	5.00	1.00						
7. มีความรู้เรื่องการพัฒนาเยียวยา ด้านจิตใจและสังคม	3.00	2.00						

แบบสนทนากลุ่ม

เรื่อง การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งไธ์

วัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม

เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดชื่อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิ่งไธ์ คำชี้แจง การดำเนินการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาเฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้นำเสนอบรรยากาศและกำหนดประเด็นในการสนทนา เพื่อให้ก้าวสู่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อประเด็น หรือ แนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำตนเอง
2. อธิบายถึงจุดหมายในการสนทนากลุ่มวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. เริ่มดำเนินการในแนวทางการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ตามประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
4. สรุปประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นคำถามในการอภิปราย

ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่า สมรรถนะแต่ละข้อควรมีองค์ประกอบของข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะอย่างไร

ด้านที่ 1 สมรรถนะทั่วไปประกอบด้วย

- 1) มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พิ่งไธ์

- 2) มีความรู้เรื่องการซักประวัติ การคัดกรอง

3) มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย

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

4) มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ

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

5) มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว

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

6) มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการถูกกระทำชำเรา

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

7) มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงค้านจิตใจ

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

8) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

9) มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาเบื้องต้น

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

10) มีความรู้เรื่องประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ

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

11) มีความรู้เรื่องการทำงานของทีมสาขาวิชาชีพ

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

12) มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี

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

13) มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี

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

14) มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน

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

ด้านที่ 2 สมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วย

1) มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ

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

2) มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือ เพศภาวะ

.....
.....

3) มีความรู้เรื่องเพศวิถี

.....

.....

.....

4) มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ

.....

.....

.....

5) มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ

.....

.....

.....

6) มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ

.....

.....

.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้ไปปฏิบัติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคุณภูนพนธ์ เรื่องพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้ ตามหลักสูตรปรัชญาคุณภูนพนธ์ สาขาวิชาภาษาผู้นำ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏธรัมย์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีระกุล เทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริภากรณ์ ศิริภานุมาศ ที่ปรึกษาร่วม วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พั่งได้ และเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติดังนั้น ผู้วิจัยได้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องท่านได้ร่วมกับความเป็นไปได้ในการนำคู่มือ การประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พั่งได้ไปปฏิบัติ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของการใช้คู่มือ

เมื่อท่านตอนแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดส่งคืนที่

นางสาววัชรากรณ์ พุนترะนี โรงพยาบาลนงรอง อ.นงรอง จ.บุรีรัมย์ 31110 หรือ ส่ง

แบบสอบถามที่ Email : tom_nangrong@hotmail.com ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มา ณ โอกาสนี้

นางสาววัชรากรณ์ พุนตระนี

นักศึกษาปรัชญาคุณภูนพนธ์ สาขาวิชาภาษาผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะ บุคลากรศูนย์พัฒนาไปปฏิบัติ

คำชี้แจง : แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนาไปปฏิบัติ จะบันทึกทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พัฒนา

แบบประเมินชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลของการใช้คู่มือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

คำชี้แจง : ขอท่านเติมข้อมูลในช่องว่างและทำเครื่องหมาย / ในหน้าข้อความที่สอดคล้องกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย
2. อายุ..... ปี
3. ตำแหน่ง.....
4. อายุงานในตำแหน่ง..... ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย /ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน ซึ่งได้กำหนดระดับความเหมาะสมไว้ 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในเกณฑ์มาก |
| 3 หมายถึง | คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในเกณฑ์น้อย |
| 1 หมายถึง | คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด |

(โปรดอ่านคู่มือก่อนตอบ)

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ ในการนำคู่มือไปใช้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
โครงสร้างคู่มือ						
1. ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน						
2.....						
3.....						
4.....						
วัตถุประสงค์						
1. วัตถุประสงค์ของคู่มือมีความชัดเจน						
2.....						
3.....						
4.....						
5.....						

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ ในการนำร่องมือไปใช้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
เนื้อหา						
1. เนื้อหาสอดคล้องวัตถุประสงค์						
2.....						
3.....						
4.....						
5.....						
6.....						
7.....						
8.....						
9. เนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้						
การประเมินผล						
1. การวิเคราะห์ผลและการประเมินผล มีความชัดเจน						
2.....						
3.....						

ตอนที่ 4 : ประสิทธิผลของการใช้กูมีอ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ซึ่งได้กำหนดระดับความเหมาะสมไว้ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | อยู่ในเกณฑ์มาก |
| 3 | หมายถึง | อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | อยู่ในเกณฑ์น้อย |
| 1 | หมายถึง | อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด |

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. มีความรู้ความใจในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินบุคคลโดย อิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
2.....					
3.....					
4. อื่นๆ ระบุ.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....