

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและตำแหน่งสื่อเชิญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญวิธีการวิจัยแบบ EDR

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| 1. นายแพทย์ชาญ | วิทย์ตระกูล |
| ตำแหน่ง | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| สถานที่ทำงาน | กระทรวงสาธารณสุข |
| 2. นายแพทย์พรเพชร | ปัญญาปิยะกุล |
| ตำแหน่ง | นายแพทย์เชี่ยวชาญ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารการสาธารณสุข |
| 3. นางบุญพลอย | ตุลาพันธ์ |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารการสาธารณสุข |
| 4. นางสาวอชิมา | เกิดกล้า |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารการสาธารณสุข |
| 5. นางวรภัท | แสงแก้ว |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลปทุมธานี |
| 6. นางสาวมณีทิพย์ | วีระรัตนมณี |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา |
| 7. นางสาวอรชร | อ่อนโอกาส |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสมุทรสาคร |
| 8. นางสาวอรุณี | ศรีจันทอง |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสงขลา |

- | | |
|----------------------|-------------------------------------|
| 9. นางสุทธาพร | ชูขันธิน |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลศรีสะเกษ |
| 10. นางเยาวเรศ | คำมะนาศ |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลขอนแก่น |
| 11. นางปทุมพร | ทองภูเบศร์ |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์ |
| 12. นางดวงรัตน์ | ขันขำมาลี |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลร้อยเอ็ด |
| 13. พ.ต.อ.หญิงชุติมา | พันธ์ุ |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลตำรวจ |
| 14. นางสมจิตรี | สมหวัง |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลน้ำพอง จ.ขอนแก่น |
| 15. นางเอมอร | ศิริสม |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช |
| 16. นางสาวฉวีวรรณ | อังคณิศจ์ |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลร้อยเอ็ด |
| 17. นางสาวกาญจนา | ช่วยกุล |
| ตำแหน่ง | นักจิตวิทยา |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ประชารักษ์ |

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---------------------|-------------------------------------|
| 1. นางสาวกาญจนา | ช่วยกุล |
| ตำแหน่ง | นักจิตวิทยาชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ |
| 2. พ.ต.อ.หญิงชุติมา | พันธุ์ |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลตำรวจ |
| 3. นางสมจิตรี | สมหวัง |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลน้ำพอง จ.ขอนแก่น |
| 4. นางเอมอร | ศิริสม |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช |
| 5. นางสาวอรุณี | ศรีจันทอง |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสงขลา |
| 6. นางสาวอรชร | อ่อนโอภาส |
| ตำแหน่ง | นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลสมุทรสาคร |
| 7. นางบุญพลอย | ตุลาพันธ์ |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารการสาธารณสุข |
| 8. นางสาวอชิมา | เกิดกล้า |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารการสาธารณสุข |
| 9. นางสาววัชรีย์ | น้อยผา |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา |

รายนามผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|----------------|-------------------------------------|
| 1. ดร.สมภรณ์ | เทียนขาว |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช |
| 2. ดร.โกวิทย์ | สุวรรณหงษ์ |
| ตำแหน่ง | รองคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |
| 3. นางสาวอชิมา | เกิดกล้า |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักบริหารการสาธารณสุข |

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ไปปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---------------|--|
| 1. ดร.นลินี | บุญธรรม |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุทัยธานี |
| 2. ดร.กรวรรณ | ยอดไม้ |
| ตำแหน่ง | อาจารย์ ภาควิชาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์ |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. ดร.ปัทมพร | อภัยจิตร |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลนางรอง |
| 4. ดร.สมาภรณ์ | เทียนขาว |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช |
| 5. ดร.โกวิทย์ | สุวรรณหงษ์ |
| ตำแหน่ง | รองคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียนนายสมพงษ์ วัฒนวิทย์ ศึกษานิเทศก์.....

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิรุทธเทวี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๑๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียนนายณพนธ์พร มงคล.....มีอยู่ประจำ.....

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเจริญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑๓ ๗๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตลงทะเบียนผู้สื่อข่าว

เรียน คุณสุเทพพลชัย คุณอาพันธ์

ด้วย นางสาววิชราภรณ์ หุ่นตระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเพ็ญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้สื่อข่าวในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๓๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๓๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผอ.อุษิมา เกตุกล้า

ด้วย นางสาววัชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๖๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๖๖๑ ๒๘๔๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณอภพร อ่อนโอภาส

ด้วย นางสาววิชราภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเทเวศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียนคุณวิภากร แสงแก้ว.....

ด้วย นางสาววิชรารมย์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิรุทธเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๖๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๖๖๑ ๒๖๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียนคุณหญิงวิระวิคนมณี.....

ด้วย นางสาววิชรารมย์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร: ๐ ๔๕๖๑ ๑๖๖๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ศอ.ว.มี สร.วิ.จ.น.อง

ด้วย นางสาววิชรารมย์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียนคุณสุทธพร สุขมีอิน

ด้วย นางสาววิชรารมณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ฟิงได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวัญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทัย ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ถึง ๓๕๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๕๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะอาจารย์ คำนะภาค

ด้วย นางสาววิชาวราณ์ พุนทะระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๓๖๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียนคุณนันทิมา ละอองทอง.....

ด้วย นางสาววิชารามณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวีอุ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๔.๑๓/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตกระหัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิระกุลเพ็ญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๖๖๑ ๗๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๖๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พ.ศ.๒.หญิงจตุมา พิเศษ

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๓๒๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๓๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณสมจิตร สมหวัง

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเพ็ญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารแนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

S. Saeed

(ผู้ช่วยคณบดี อาจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๓๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณแอมอร สิริสม

ด้วย นางสาววิชราภรณ์ หุนตระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิรกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๒ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓๓/ว ๕๐๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณเจริญวรรณ ชังคดีย์

ด้วย นางสาววิชาภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ " โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร: ๐ ๔๕๖๒ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๕๐๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยากร

เรียน คุณกาญจนา ช่วยถิต

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุ่นระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ” โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวีญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ ดังเอกสารที่แนบ เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงาน เรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ตัน ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑(๑)/๖๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนพิจิตร อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม
เรียน ศุภรธรรม อ่อนใจกาฬ

ด้วย นางสาววิชากรรณ์ ทนตระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีศ.ดร.สุพันธ์ วิระกุลเจริญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมบุญ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๖๐๖
โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๒๕๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนวิจิตร อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ...คุณอนุณี ศรีใจกิจฉง ...

ด้วย นางสาววิชรภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิังได้ โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเพ็ญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิังได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนารถ สมสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำเนา ๖ ฉบับคือ

โทร ๑ ๕๔๖๑ ๑๖๑๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๑ ๕๔๖๑ ๒๗๕๘

มือถือ ๐๘ ๓๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศร ๐๕๔๕.๑๑๑/ว๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน คุณอมร ศรีสม

ด้วย นางสาววัชรารักษ์ หุมนระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีศ.ดร.สุวัฒน์หา วีระกุลเทวีญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดจอร์รายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำท้าววิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

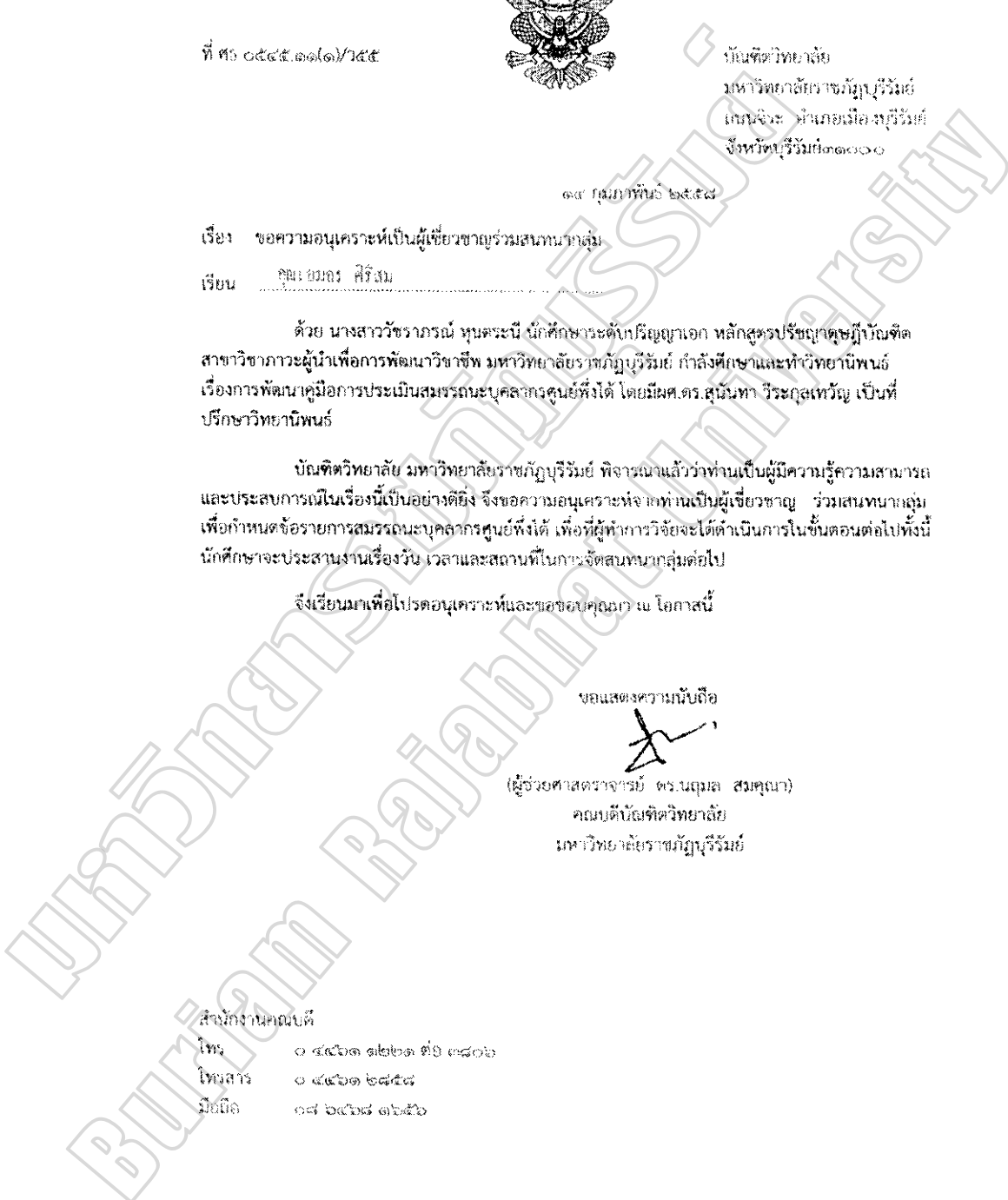
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ส่งสำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๒๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มีชัย ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖





ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๑

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม
เรียน คุณกาญจนา วัฒนกุล

ด้วย นางสาววิษราภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีผ.ศ. สุนันทา วีระกุลเทวีญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๓ ตัน ๓๔๑๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๕๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๓)/๖๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อําเภอนางรองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์๓๑๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม
เรียน พ.ศ.อ-ชุดีมา พิมพ์

ด้วย นางสาววิจิราภรณ์ นุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีผ.ศ.สุรินทร์หา วีระกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๑๑ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๔๘
มือถือ ๐๘ ๒๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๑(๑)/๖๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจันทน์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน พลเอกจิ๋ว สมหวัง

ด้วย นางสาววิชรารมณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีผศ.ดร.สุนันทา วิระกุลเทวีญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมส สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๒๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศอ ๐๕๔๕.๑๓(๑)/๖๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม
เรียน คณะพยาบาล อุดาพันธ์

ด้วย นางสาววีชารกรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ถึง ๓๔๐๖
โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๕๕๕
มือถือ ๐๘ ๒๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔(๕.๑๐.๑๖)/๒๕๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสหภาพผู้

เรียน คุณอริมา ภูมิภักดิ์

ด้วย นางสาววิชราภรณ์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรภาษาอังกฤษในทิศทาง
สาขารัฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยวิธีศส.ศร.ศูนย์พึ่งได้ วิทยะกุลเทวีชัย เป็นที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสหภาพผู้
เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในส่วนต่อไปทั้งนี้
นักศึกษาระดับปริญญาเอกวิชราภรณ์ หุนตระกูล และสถานที่ในการจัดส่งงานผู้ดูแลคือไป

จึงเรียนมาเพื่อไปขอความอนุเคราะห์และขอของข้อมูล ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงกุล สมสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำเนากรรมการคณบดี

- โทร ๐ ๕๔๖๑๑ ๑๑๒๒๒ ต่อ ๓๘๖๖
- โทรสาร ๐ ๕๔๖๑๑ ๒๕๕๕๘
- มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘๘ ๑๖๕๖



ที่ ศบ ๐๕๕๕.๑๑(๑)/๖๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ ตำบลเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม
เรียน คุณวิชวี น้อยยา.....

ด้วย นางสาววิษณภรณ์ หุนตระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเทวีญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาระยะประมาณเรื่องวัน เวลาและสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช สมตุมภ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๖๖๑ ๓๒๑๑ ถึง ๓๘๐๓
โทรสาร ๐ ๔๕๖๑๓ ๒๘๕๕
มือถือ ๐๘ ๒๔๖๓ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๑(๑)ว ๑๑๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ศ.ดร.มาลีพร เพ็ญธาดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินความสอดคล้องข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิภาภรณ์ พงษ์ระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีผศ.ดร.สุรินทร์หา วิเศษกุล วิทยุ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้คู่มือการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สจรค์ธนา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำเนาที่
โทร ๐ ๕๓๖๑ ๑๒๕๑ (๓) ๑๕๓๖๒
โทรสาร ๐ ๕๓๖๑ ๒๕๕๘
มือถือ ๐๘ ๙๕๖๗ ๑๐๕๖๒



ที่ ศธ ๐๕/๙๕.๑๑(๑)/ว๑๐๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนสีระ ถิ่นเกษมเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์๓๙๐๐๐

๓๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
เขียน ... ดร. โสภณ สุวรรณพงษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ พังได้ จำนวน ๓ ชุด
- ๒. แบบประเมินความสอดคล้องต่อการพัฒนาหลักสูตรบงชีสมรรถนะจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิภารัตน์ ทุนตระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ พังได้ โดยมีศ.ดร.สุนันทา วีระกุล เภวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้ผู้ทำวิทยานิพนธ์ได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำเนาเรียนคณบดี

- อธิการ ๑ ๙๕๖๑ ๑๖๒๑ ค.อ. ๓๗๐๖
- รองอธิการ ๑ ๙๕๖๑ ๒๗๕๘
- มีชัย ๑๗ ๙๕๖๑ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๖๕๓๕(๖๑๑๑)/๖๑๑๓

บัณฑิตวิทยาลัย สืบ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนพิจิตร อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอลงนามอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ... คุณหญิงวัน เภทียกุล ...

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิงได้ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบประเมินความสอดคล้องข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิชากรณีน หุ่นตระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารรัฐกิจ บัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พิงได้ โดยมี ผศ. ดร. สุณันทา วีระกุล เภทียกุล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพร สรรค์งาม

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๑๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๑๕๕

มือถือ ๐๘ ๒๕๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๕๑๕๖๐๓(๒)/๒๕๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ร.โกวิท สุขวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ ที่ได้ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบประเมินตรงตามใจได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิธราภรณ์ หุ่นระณี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ ได้ โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วิระกุลเทวัญ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ ไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการนำขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดคุณทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย ดร.นุชนา สมธุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงนคณบดี

- โทร ๐ ๔๓๖๑ ๑๒๑๓ ต่อ ๑๓๑๖
- โทรสาร ๐ ๔๓๖๑ ๒๖๕๘
- มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๙๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๕๕-๑๑(๑)/๒๕๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนวิเศษ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ทร.สมภรณ์ เทียนขาว

- | | | | |
|--|-------|---|-----|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ | จำนวน | ๑ | ชุด |
| ๒. แบบประเมินความถี่ไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติ | จำนวน | ๑ | ชุด |

ด้วย นางสาวสุรารัตน์ หุนหระมี นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเทวีญ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงกมล สมสุภา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงนคณบดี

โทร ๐ ๕๕๖๓ ๑๐๑๑ ต่อ ๑๕๐๖

โทรสาร ๐ ๕๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๘๖๘ ๑๖๖๒



ที่ ศบ ๐๕๔๕.๑๔(๑)/๖๓๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.กรวรรณ ยอดไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้	จำนวน	๑	ชุด
๒. แบบประเมินความพึงพอใจในการนำคู่มือไปปฏิบัติ	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางสาววิชากรณีย์ หุนตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ โดยมีผ.ดร.สุวัฒน์ทวิ วีระกุลเทวีฎ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยคณบดี) ดร.นอมส สมคุณา
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๔๖๑๓ ๒๒๖๑๑ ๒๒ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑๒ ๒๕๕๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘๘ ๑๖๕๑



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑๑/๖๑๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร. เสนีย์ บุญธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ ที่ส่งได้ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิษณุภรณ์ หนูตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ ที่ส่งได้ โดยมี ผศ.ดร.สุนันทา วีระกุลเทวีญ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯ ที่ส่งไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช สมบุญ)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณะบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๒๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๑๕๙๕.๑๖(๑)/๖๓๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐๖

๒ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นคู่เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.เกษมพร อภัยสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯที่ได้	จำนวน	๑	ชุด
๒. แบบประเมินความเข้าใจในการนำคู่มือไปปฏิบัติ	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางสาววิษราภรณ์ ทุนตระณี บัณฑิตศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯที่ได้ โดยมีศ.ดร.สุวิมล วิระกุลเจริญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นคู่เชี่ยวชาญในการศึกษาความ เป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฯที่ได้ไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมพร อภัยสิทธิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๖

มือถือ ๐๘ ๖๙๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
Buriham Rajabhat University

ภาคผนวก ข

คำดัชนีความสอดคล้องของข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
<p>สมรรถนะทั่วไป</p> <p>1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์ฯ ที่ทำได้</p> <p>1.1 สามารถบอกถึงขอบเขตการทำงานให้การดูแลช่วยเหลือเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัวในภาวะวิกฤติจากความรุนแรง</p> <p>1.2 มีการรับแจ้งเหตุเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง รวบรวมและให้ข้อมูลเบื้องต้น ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.3 สามารถคัดกรองและช่วยเหลือผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง โดยยึดแนวทางปฏิบัติในการทำงานของทีมสหวิชาชีพ</p> <p>1.4 สามารถจัดทำ case conference เพื่อหาแนวทางช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงโดยทีมสหวิชาชีพ</p> <p>1.5 สร้างเครือข่ายในการดำเนินงานช่วยเหลือเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง</p> <p>1.6 มีการป้องกันและเฝ้าระวังความรุนแรงในครอบครัว ชุมชน สังคม</p> <p>1.7 มีการจัดบริการศูนย์ช่วยเหลือทางโทรศัพท์ (Hotline) และสายตรง</p> <p>1.8 มีการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลและเป็นศูนย์ข้อมูล</p>	<p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p>
<p>2. มีความรู้เรื่องการซักประวัติ การคัดกรอง</p> <p>2.1 มีการจัดสถานที่ สงบเงียบ เป็นสัดส่วน</p> <p>2.2 สามารถอธิบายจุดประสงค์ของการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการถูกกระทำรุนแรงให้ผู้ถูกกระทำและญาติรับทราบ</p> <p>2.3 มีการซักประวัติข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ป่วย ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ เพศ วันที่เกิด หรืออายุ เลขประจำตัวประชาชน</p> <p>2.4 มีการซักประวัติทางนรีเวช เพื่อประเมินการตรวจบริเวณอวัยวะเพศ ความเสี่ยงของการตั้งครรภ์ ความจำเป็นในการให้ยาคุมกำเนิดฉุกเฉิน โอกาสในการพบตัวอสุจิว่ามาจากที่ใด</p> <p>2.5 มีการซักประวัติการถูกทำร้ายทางเพศ ได้แก่ ข้อมูลวัน เวลา สถานที่เกิดเหตุ ลักษณะของผู้ต้องหา ลักษณะการทำร้าย</p> <p>2.6 มีการซักประวัติการถูกล่วงละเมิดทางเพศ</p>	<p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p> <p>0.66</p> <p>1.00</p> <p>1.00</p>

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
2.7 มีการซักประวัติการทำความสะอาดภายหลังเกิดเหตุ เช่น อาบน้ำ, ล้างช่องคลอด เพื่อประเมินการตรวจพบพยาธิสภาพ	0.66
2.8 ใช้คำถามปลายเปิดในการซักประวัติ	1.00
3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย	
3.1 สามารถเตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ได้	1.00
3.2 สามารถเตรียมความพร้อมของผู้ถูกกระทำรุนแรงก่อนการตรวจได้ เช่น อธิบายขั้นตอนการตรวจ ได้รับคำยินยอมให้แพทย์ตรวจ	1.00
3.3 ตรวจวัดสัญญาณชีพ	0.66
3.4 มีความรู้การตรวจสภาพร่างกายทั่วไป รวมถึงลักษณะท่าทาง พฤติกรรมนิสัยและสภาวะจิตใจ	1.00
3.5 มีความรู้เรื่องการตรวจการเจริญเติบโตของร่างกาย ว่ามีการเจริญเติบโตสมวัยหรือไม่กรณีผู้ถูกกระทำเป็นเด็ก	0.33
3.6 มีความรู้เรื่องการตรวจเก็บหลักฐานภายนอกที่ติดมากับเสื้อผ้าและเส้นผม (ถ้ามี) โดยให้ถอดเสื้อผ้าออกให้มากที่สุดและถอดเสื้อผ้าบนกระดาษรองสีขา (Drop sheet) เพื่อเก็บวัตถุพยานที่อาจตกลงมา	0.66
3.7 ทราบถึงการส่งตรวจพิเศษอื่นๆ เช่น X-ray, CT scan ,Ultrasound เมื่อมีข้อบ่งชี้บ่ง เช่น กระดูกหัก สงสัยอวัยวะภายในผิดปกติ เป็นต้น	0.33
3.8 มีความรู้เรื่องการถ่ายรูปบาดแผลเช่น ถ่ายรูปมุมกว้างเพื่อแสดงตำแหน่งของบาดแผลว่าอยู่บนส่วนใดของร่างกาย ขยายเฉพาะบาดแผลเพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของบาดแผล	1.00
3.9 มีความรู้เรื่องการเก็บเลือดเพื่อส่งตรวจโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น เอชไอวี ไวรัสตับอักเสบบี หรือ ตามความเหมาะสม	1.00
4. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ	
4.1 จัดทำแบบบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมการประเมิน ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม	1.00
4.2 สามารถบอกถึงขอบเขตของพยาบาลในการบันทึกข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลผู้รับบริการ การประเมินสภาพปัญหาและการช่วยเหลือเบื้องต้นและแผนที่การเยี่ยมบ้าน	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
4.3 สามารถบอกถึงขอบเขตของแพทย์ในการบันทึกข้อมูล ประกอบด้วย การตรวจร่างกาย การตรวจทางเพศ การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การรักษา	1.00
4.4 สามารถบอกถึงขอบเขตของจิตแพทย์ / ผู้ให้คำปรึกษา / คลินิกจิตเวช ในการบันทึก ประกอบด้วย การตรวจประเมินด้านจิตใจ สภาพปัญหาที่พบ การช่วยเหลือ	1.00
4.5 สามารถบอกถึงขอบเขตของนักสังคมสงเคราะห์ / พยาบาลในการบันทึก ข้อมูล เช่น การประเมินสภาพครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ การช่วยเหลือตามสภาพ ปัญหา	1.00
4.6 บันทึกอย่างถูกต้องด้วยลายมือที่อ่านง่าย ชัดเจน	1.00
4.7 สามารถบันทึกข้อมูลการให้บริการเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัว ที่ถูกกระทบรุนแรง ในระบบฐานข้อมูลศูนย์พึ่งได้กระทรวงสาธารณสุข	1.00
4.8 สามารถบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลศูนย์ช่วยเหลือสังคม	0.66
4.9 สามารถวิเคราะห์และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานได้	1.00
5. มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว	
5.1 สร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ แสดงท่าทีที่เป็นมิตร โดยแสดงให้ครอบครัว เห็นถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือครอบครัว	1.00
5.2 สังเกตลักษณะภายนอก เช่น ท่าทาง การแต่งตัว ความใกล้ชิด การพูดจาสื่อสาร ระหว่างกันในครอบครัวและไวต่ออารมณ์ ความรู้สึกที่สมาชิกครอบครัว แสดงออก	1.00
5.3 ประเมินหาข้อเท็จจริง โดยใช้ทักษะการฟังการถามและไม่ตัดสินว่าสิ่งที่ สมาชิกครอบครัวคิดนั้นผิดหรือถูก	1.00
5.4 ประเมินฐานะครอบครัว ลักษณะของครอบครัว ความสัมพันธ์ภายใน ครอบครัว ความผูกพันในครอบครัว	1.00
5.5 ประเมินบทบาทของสมาชิกในครอบครัว การแก้ปัญหาของครอบครัว เหตุการณ์วิกฤติในครอบครัว	1.00
5.6 ประเมินศักยภาพของครอบครัวในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น	1.00
5.7 ประเมินความรู้สึกของคนในครอบครัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น	1.00
5.8 ประเมินแหล่งสนับสนุนอื่น เช่น เพื่อน เพื่อนบ้าน ญาติที่สามารถช่วยเหลือได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
6. มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการป้องกันการถูกรังแก	
6.1 สามารถประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัยและตรวจเยี่ยมผู้ถูกรังแกเป็นระยะๆ ขณะอยู่ที่ OPD / ER	1.00
6.2 แจ้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือ แจ้งตำรวจเมื่อประเมินพบความไม่ปลอดภัย	1.00
6.3 มีความรู้และสามารถให้ข้อมูลเบื้องต้นเรื่องความปลอดภัยและการขอความช่วยเหลือเมื่อผู้ถูกรังแกนอนโรงพยาบาล	1.00
6.4 ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกรังแกรุนแรงและญาติ โดยเฉพาะกรณีเด็กที่ถูกกระทำจากบุคคลในครอบครัว	1.00
6.5 จัดให้ผู้ถูกรังแกรุนแรงให้อยู่ในสถานที่เหมาะสมและปลอดภัย ไม่เขียนชื่อปิดป้ายชื่อหน้าหอผู้ป่วยหรือหน้าห้องพัก ไม่ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์	1.00
6.6 สามารถประเมินและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเหมาะสม เมื่อพบเห็นบุคคลที่น่าสงสัย ขณะอยู่ที่ผู้ถูกรังแกรุนแรงนอน โรงพยาบาล	1.00
6.7 มีความรู้และสามารถประเมินความปลอดภัยผู้ถูกรังแกรุนแรงก่อนออกจาก โรงพยาบาล ได้	1.00
6.8 สามารถช่วยให้ผู้ถูกรังแกรุนแรงมองหาวิธีที่จะทำให้ตนเองปลอดภัยและแนะนำแหล่งช่วยเหลืออื่นๆ เช่น ที่พักชั่วคราว	1.00
6.9 ประเมินพบความเสี่ยงต่อการถูกรังแกซ้ำสามารถประสานงาน ส่งต่อ ได้	1.00
7. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ	
7.1 สร้างบรรยากาศที่ดี อบอุ่น เป็นส่วนตัวเหมาะที่จะพูดคุยได้อย่างเปิดเผย	1.00
7.2 สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ	1.00
7.3 สังเกตพฤติกรรมผู้ถูกรังแกเมื่อแรกเห็น เช่น การแต่งกาย ท่าทาง การแสดงออก อารมณ์และสังเกตการรับรู้ในคุณค่าของตัวเอง	1.00
7.4 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินภาวะซึมเศร้า	1.00
7.5 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินโรคจิตเวชเบื้องต้น	0.66
7.6 มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผู้ติดสุรา สารเสพติด	0.66
7.7 ประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ ด้านความคิด พฤติกรรม เช่นความจำ การสับสนนอนไม่หลับ กินไม่ได้ วิตกกังวล กลัวแยกตัวออกจากสังคม ซึมเศร้าท้อแท้ เพื่อชีวิต	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
7.8 ตรวจสอบความคิดการฆ่าตัวตายและการวางแผนฆ่าตัวตาย	1.00
7.9 ประสานงานส่งต่อจิตแพทย์ เมื่อพบอาการกลัว หวาดระแวงมากผิดปกติ การแปลงอารมณ์จิตใจอย่างเฉียบพลัน ซึมเศร้า ทำร้ายตนเอง 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 พบเห็นเด็กถูกทำทารุณกรรม หรือ สงสัยว่าเด็กถูกทำทารุณกรรมหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการเลี้ยงดูโดยมิชอบ สามารถแจ้งหรือรายงานพนักงานเจ้าหน้าที่ได้	1.00
8.5 มีความรู้และเข้าใจในเรื่องพ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว	1.00
8.6 สามารถให้ความหมายของคำว่า ความรุนแรงในครอบครัวและบุคคลในครอบครัวได้	1.00
8.7 พบเห็นการกระทำรุนแรง หรือ ผู้ถูกกระทำรุนแรงสามารถแจ้ง หรือรายงานพนักงานเจ้าหน้าที่	1.00
8.8 สามารถบอกถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว	1.00
8.9 มีความรู้และเข้าใจในเรื่องพ.ร.บ.คุ้มครองพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ได้	1.00
8.10 สามารถบอกถึงการกระทำที่เป็นการค้ามนุษย์ได้	1.00
8.11 สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	1.00
9. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น	
9.1 สร้างสัมพันธภาพ และตกลงการบริการผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษา ต้องมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	1.00
9.2 สัมภาษณ์ปัญหา เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจสิ่งที่เป็นปัญหาหรือจัดเรียงลำดับความเร่งด่วนของปัญหา	1.00
9.3 ทำความเข้าใจปัญหา ทำให้ได้ข้อมูลสำคัญถึงประเด็นที่เป็นปัญหา นำข้อมูลต่าง ๆ มาประมวลและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน	1.00

ชื่อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
9.4 วางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาตั้งเป้าหมาย โดยทำร่วมกันระหว่างผู้รับการศึกษาและผู้ให้การปรึกษา ซึ่งผู้รับการศึกษาต้องมีแรงจูงใจและความพยายามในการแก้ปัญหา โดยใช้ศักยภาพของตนเอง	1.00
9.5 สามารถประเมินสถานการณ์และยุติการให้การปรึกษาในแต่ละครั้งหรือการยุติการให้การปรึกษาในแต่ละรายได้	1.00
9.6 สามารถใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น เช่น การฟัง การสังเกต การถาม การเรียบ และการทวนซ้ำได้	1.00
10. มีความรู้และสามารถประสานงานเครือข่ายและส่งต่อ	
10.1 สร้างเครือข่ายการดำเนินงานในการประสานงานและการส่งต่อ	1.00
10.2 มีระบบการประสานงานและการส่งต่อผู้ถูกกระทำรุนแรงระหว่างหน่วยงานทั้งในและนอกโรงพยาบาล	1.00
10.3 ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานการดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว มีช่องทางการติดต่อที่สะดวกรวดเร็วทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	1.00
10.4 ให้ข้อมูลแก่ผู้ถูกกระทำ หรือญาติกับเหตุผลและความจำเป็นในการประสานงานและการส่งต่อ	1.00
10.5 เตรียมข้อมูล เอกสาร ที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลทางการแพทย์ที่จำเป็น	1.00
10.6 ประสานงาน / การส่งต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการช่วยเหลือ โดยคำนึงถึงประโยชน์และความปลอดภัยของผู้ถูกกระทำรุนแรง	1.00
10.7 ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ	1.00
11. มีความรู้เรื่องการทำงานของสหวิชาชีพ	
11.1 มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน	1.00
11.2 สามารถบอกถึงวิธีการทำงานของสหวิชาชีพในรูปแบบการประสานความร่วมมือจากหลายสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานได้	0.66
11.3 สามารถบอกถึงรูปแบบการทำงานของสหวิชาชีพแบบบูรณาการหรือการจัดประชุมทีมสหวิชาชีพได้	0.66
11.4 จัดประชุมทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมที่ให้การดูแลผู้ถูกกระทำรุนแรงในเรื่องต่างๆ เช่น การรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ประเมินความเสี่ยงต่อการถูกกระทำซ้ำ	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
11.5 สามารถบอกถึงการมีส่วนร่วมของทีมสหวิชาชีพในประเมินสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ถูกระทำรุนแรงได้	1.00
11.6 กำหนดแนวทางการช่วยเหลือผู้ถูกระทำรุนแรงร่วมกันของทีมสหวิชาชีพในการช่วยเหลือระยะสั้นและในระยะยาว	1.00
11.7 ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกระทำรุนแรงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1.00
12. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี	
12.1 ค้นหาและคัดเลือกผู้ป่วยที่เหมาะสม	1.00
12.2 ประเมินภาวะสุขภาพด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ระบบการเงินและความสามารถในการช่วยเหลือตนเองของผู้ถูกระทำรุนแรง	1.00
12.3 ประเมินระบบสนับสนุนผู้ถูกระทำรุนแรง ครอบครัวและชุมชน	1.00
12.4 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ตั้งข้อวินิจฉัย	1.00
12.5 พัฒนา ปฏิบัติกิจกรรม บันทึกและประยุกต์การวางแผนการรักษา การช่วยเหลือ การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.66
12.6 สามารถเป็นผู้ประสานงานกับทีมสุขภาพ ผู้ถูกระทำรุนแรง ครอบครัวและชุมชนและหน่วยงานช่วยเหลืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.00
12.7 บันทึกความก้าวหน้าและประเมินซ้ำถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้ถูกระทำรุนแรง	0.66
12.8 วางแผนการจำหน่ายผู้ถูกระทำรุนแรงหรือการส่งต่อไปแหล่งบริการที่เหมาะสม	1.00
12.9 ประเมินผลลัพธ์เป็นระยะๆและปรับแผนตามความจำเป็นของผู้ถูกระทำรุนแรง	1.00
13. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี	
13.1 มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานหลักในการจัดประชุมปรึกษารายกรณี	1.00
13.2 เลือกกรณีศึกษาที่น่าสนใจ เช่น ปัญหาซับซ้อนที่ต้องความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน	1.00
13.3 สามารถเตรียมการและวางแผน ประสานงานเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกหน่วยงานเข้าร่วมประชุมปรึกษา แจกวัสดุประสงค์ของการประชุม ข้อมูลเบื้องต้น	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
13.4 ดำเนินการประชุม นำเสนอข้อมูลผู้รับบริการจากการค้นหาและรวบรวมข้อเท็จจริง ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ประวัติครอบครัว การดำเนินการช่วยเหลือที่ผ่านมา	1.00
13.5 นำเสนอปัญหาผู้ถูกระทำรุนแรงมีครอบครัวรวมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม	1.00
13.6 กำหนดกระบวนการช่วยเหลือผู้ถูกระทำรุนแรงในระยะสั้นและระยะยาว	1.00
13.7 สามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นของที่ประชุม ประเด็นที่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเช่น ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านสังคม ด้านความปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อการถูกระทำซ้ำ ด้านกฎหมาย	1.00
13.8 สรุปผลการประชุมและติดตามการดำเนินงาน	1.00
14. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน	
14.1 ค้นหาปัญหา กลุ่มเป้าหมาย สืบหาข้อมูลการเจ็บป่วยที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว	1.00
14.2 ศึกษาสภาพปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ในชุมชนจากเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือการเยี่ยมบ้าน การสอบถาม และการสังเกต	1.00
14.3 กำหนดกลุ่มเป้าหมายตามความสำคัญเร่งด่วนของสถานการณ์ปัญหา ระดับปฐมภูมิ ทศตวรรษที่ 21	1.00
14.4 จัดทำแผนงาน โครงการการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ สถานที่ ระยะเวลาและงบประมาณแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ	1.00
14.5 ประชุมชี้แจง การดำเนิน โครงการ	1.00
14.6 สามารถดำเนิน โครงการการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน	1.00
14.7 มีการประสานงานระดมสมอง / ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในชุมชน เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานตามสถานการณ์และความเหมาะสมกับชุมชน	1.00
14.8 ติดตามประเมินผลการดำเนิน โครงการ โดยการ สัมภาษณ์ / สอบถาม / การเยี่ยมบ้าน / การติดตามผล	1.00

ชื่อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
สมรรถนะเฉพาะทาง	
1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ	
1.1 สามารถบอกถึงแหล่งอำนาจได้ (แหล่งอำนาจที่มีมาแต่กำเนิด เช่น สืบทอด ชาติพันธุ์ และแหล่งอำนาจที่มาจากหลังพัฒนาหรือสร้างขึ้นมา เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นต้น)	1.00
1.2 เข้าใจและสามารถให้คำจำกัดความอำนาจเหนือกว่า (power over) ได้ (การที่บุคคล กลุ่มคน สถาบัน รัฐหรือชาติ ใช้แหล่งอำนาจของคนที่มียู่ เช่น เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ทรัพย์สิน กฎหมาย อาวุธ และอื่น ๆ เพื่อการเอาเปรียบ แสวงหาประโยชน์ กดขี่ ควบคุม เช่น การไม่รับฟัง ออกคำสั่ง บังคับ กดดัน เป็นต้น)	1.00
1.3 เข้าใจและสามารถให้คำจำกัดความอำนาจร่วม (power sharing, power with or shared power) ได้(การที่บุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน รัฐใช้แหล่งอำนาจที่ตนมีอยู่ช่วยเหลือ เกื้อกูล แบ่งปัน ๆ เช่น การรับฟังโดยไม่ตัดสิน การปรึกษาหารือ การให้ข้อมูลต่างๆ)	1.00
1.4 เข้าใจและสามารถอธิบายถึงอำนาจภายใน (power within) ได้ (ศักยภาพ หรือความสามารถภายในที่บุคคลมีอยู่หรือหากไม่มีก็สามารถฝึกฝนพัฒนาขึ้นมาได้ เช่น สติ ความสงบ ความมั่นคงภายใน ความมุ่งมั่น ความเมตตา ความกรุณา ความมั่นใจ และความรัก เป็นต้น)	1.00
1.5 สามารถวิเคราะห์แหล่งอำนาจ (power analysis) ของผู้รับบริการได้	1.00
1.6 มีความรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้ให้การรักษาจากการใช้อำนาจเหนือกว่ามาใช้อำนาจร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาแทนการแนะนำทางออก	1.00
2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือ เพศภาวะ	
2.1 สามารถให้คำจำกัดความของเพศภาวะได้	1.00
2.2 สามารถบอกถึงแหล่งที่มาและการดำรงอยู่ของความเป็นเพศภาวะในสังคมได้	1.00
2.3 สามารถบอกถึงแบบแผนที่สังคมไทยกำหนดภาพลักษณ์ บทบาทหน้าที่ คาดหวัง ความเชื่อเกี่ยวกับผู้ชายได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
2.4 สามารถบอกถึงแบบแผนที่สังคมไทยกำหนดภาพลักษณ์ บทบาทหน้าที่ คาดหวัง ความเชื่อเกี่ยวกับ ผู้หญิง มีลักษณะเด่น ๆ ได้	1.00
2.5 สามารถบอกถึงผลกระทบของกรอบความเป็นเพศที่มีผลต่อชีวิตของผู้หญิง ตนเองและสังคมได้	1.00
2.6 สามารถบอกถึงผลกระทบของกรอบความเป็นเพศที่มีผลต่อชีวิตของผู้ชาย ตนเองและสังคมได้	1.00
2.7 สามารถบอกถึงวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่อง ระบบเพศได้	1.00
2.8 สามารถบอกถึงความเชื่อฝังหัวที่สังคมกำหนดส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุน ชายเป็นใหญ่	0.66
3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี	
3.1 สามารถให้คำจำกัดความหมายของเพศวิถีได้	1.00
3.2 สามารถบอกถึงความเชื่อของผู้หญิงถูกสอนตามตามกรอบเพศวิถีที่สังคม กำหนดและคาดหวังได้	1.00
3.3 สามารถบอกถึงความเชื่อของผู้ชายถูกสอนตามตามกรอบเพศวิถีที่สังคมกำหนด และคาดหวังได้	1.00
3.4 สามารถบอกถึงผลกระทบต่อผู้หญิงที่ถูกหล่อหลอมด้วยความเชื่อตามกรอบเพศ วิถีที่สังคมกำหนดและคาดหวัง	1.00
3.5 สามารถบอกถึงผลกระทบต่อผู้ชายที่ถูกหล่อหลอมด้วยความเชื่อตามกรอบเพศ วิถีที่สังคมกำหนดและคาดหวัง	1.00
3.6 สามารถบอกถึงการเชื่อมโยงและสนับสนุนระหว่างความเป็นเพศและเพศวิถีได้	1.00
3.7 สามารถบอกถึงผลกระทบของระบบที่เกิดจากวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ต่อชีวิต ทางเพศของตนเองและคนในสังคมได้	1.00
3.8 สามารถบอกถึงวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศวิถี ได้	1.00

ชื่อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
4. มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ	
4.1 สามารถบอกถึงรูปแบบและระดับของความรุนแรงได้	1.00
4.2 สามารถให้คำจำกัดความและยกตัวอย่างของความรุนแรงได้	1.00
4.3 สามารถให้คำจำกัดความและยกตัวอย่างของความรุนแรงทางเพศได้	1.00
4.4 สามารถให้คำจำกัดความและยกตัวอย่างของความรุนแรงเชิงโครงสร้างทางสังคมได้	1.00
4.5 สามารถบอกถึงการทำงานร่วมกันของสถาบันทางสังคมต่างๆที่ช่วยกันสร้างและธำรงไว้ซึ่งความรุนแรงเชิงโครงสร้างในเรื่องเพศได้	1.00
4.6 สามารถบอกถึงผลกระทบของความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงอันเกิดจากโครงสร้างทางสังคมได้	1.00
4.7 สามารถบอกถึงระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรงในรูปแบบต่างๆได้	1.00
5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรง	
5.1 สามารถให้ความหมายของภาวะความทุกข์ซ้ำรอย (Trauma symptoms) ได้	1.00
5.2 สามารถให้คำจำกัดความของพื้นที่ปลอดภัย (Resilience Zone) ได้	1.00
5.3 สามารถบอกถึงลักษณะอาการทางร่างกายของผู้ประสบความรุนแรงได้	0.66
5.4 สามารถบอกถึงลักษณะอาการทางจิตใจของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.5 สามารถบอกถึงลักษณะอาการทางพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.6 สามารถบอกถึงผลกระทบของภาวะความทุกข์ซ้ำรอยที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.7 สามารถบอกถึงผลกระทบของภาวะความทุกข์ซ้ำรอยที่ส่งผลต่อจิตใจของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.8 สามารถบอกถึงผลกระทบของภาวะความทุกข์ซ้ำรอยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ประสบความรุนแรงได้	1.00
5.9 สามารถบอกถึงแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบความรุนแรงโดยวิธีการใช้อำนาจร่วมได้	1.00

ข้อรายการที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
6. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ	
6.1 มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคพื้นฐานในการให้การปรึกษาได้ เช่น ทักษะการฟัง การถาม การสะท้อนกลับ เป็นต้น	1.00
6.2 มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคเฉพาะในการให้การปรึกษาได้ เช่น การวิเคราะห์อำนาจ การวิเคราะห์บทบาททางเพศ การวิเคราะห์สังคมและการบำบัดที่ทำให้เกิดความกระจ่างในอำนาจที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น	1.00
6.3 สร้างสัมพันธภาพในลักษณะของการใช้อำนาจร่วมทำให้เป็นที่ยอมรับและเกิดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน	1.00
6.4 มีกระบวนการสร้างจิตสำนึกหรือความตระหนัก เช่น ทำความเข้าใจสถานการณ์ ผู้รับการปรึกษาเผชิญ ผู้ให้การปรึกษาต้องทำความเข้าใจการรับรู้ความหมายของการถูกกระทำรุนแรง เส้นทางการเผชิญความรุนแรงและปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงต้องจำยอมถูกกระทำรุนแรง	1.00
6.5 มีการตัดสินใจหรือการเลือก โดยเน้นให้ผู้รับการปรึกษาสามารถใช้อำนาจภายในตัวเองในการเปลี่ยนแปลง	1.00
6.6 มีการปฏิบัติ โดยเน้นให้โอกาสผู้รับการปรึกษาเรียนรู้ฝึกหัด พัฒนาทักษะการสื่อสารและกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกมีพลังอำนาจ	1.00
6.7 ยุติการให้การปรึกษา เมื่อผู้รับการปรึกษารู้สึกว่าตัวเองมีพลังอำนาจ	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้
(ฉบับร่าง)

คำนำ

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์ฟุ้งได้ จัดทำขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายให้เป็นแนวทางในการนำแบบประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์ฟุ้งได้ ไปใช้ในประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์ฟุ้งได้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาของคู่มือประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของคู่มือ ครอบคลุมความคิดของการประเมิน รายละเอียดคำอธิบายสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์ฟุ้งได้ การวัดผล และการแปลผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์ฟุ้งได้และเป็นประโยชน์ต่อศูนย์ฟุ้งได้ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลและผลที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อช่วยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำคู่มือเล่มนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

วัชรภรณ์ หุนตระกูล

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สารบัญ

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

คู่มือการประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์พึ่งได้

หลักการและเหตุผล

ศูนย์พึ่งได้ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2556) จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ประสบปัญหาถูกระทำรุนแรงทั้งทางด้านร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจและการถูกทอดทิ้ง เพื่อให้ได้รับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต จากแพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยาและทีมสหวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้องรวมถึงการส่งต่อไปยังหน่วยงานภายใน โรงพยาบาล และหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อไปตามความเหมาะสมมุ่งตอบสนองความต้องการภาวะสุขภาพให้ครอบคลุมด้านต่างๆดังนี้ 1) บริการช่วยเหลือทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อดูแลรักษาอาการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจจากการถูกทำร้าย 2) บริการเพื่อสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมในการเก็บหลักฐานเพื่อประกอบการดำเนินคดีและการให้ข้อมูลทางการแพทย์ 3) บริการด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคมเพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านสังคมสงเคราะห์และคุ้มครองเด็กและสตรีให้รอดพ้นจากการถูกทำร้ายซ้ำ 4) บริการด้านปลูกจิตสำนึกเพื่อป้องกันและยุติปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

บุคลากรผู้ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานศูนย์พึ่งได้ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา มีบทบาทหน้าที่บริหารจัดการศูนย์พึ่งได้ จัดบริการคุ้มครองสิทธิ ประเมินปัญหาความต้องการ ให้ความช่วยเหลือตามสภาพปัญหา ประสานงานส่งต่อยังหน่วยงานอื่นร่วมให้ความช่วยเหลือ ประเมินการถูกระทำซ้ำ ประเมินความพร้อมก่อนกลับไปสู่สังคม จนกระทั่งจำหน่ายผู้ป่วยกลับบ้าน ตลอดจนจนกระทั่งจัดประชุมปรึกษากรณีศึกษากับทีมสุขภาพและผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่อร่วมกันวางแผนให้การช่วยเหลือผู้ถูกระทำรุนแรง (สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 2549 : 7)

ผลการดำเนินงานศูนย์พึ่งได้ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน (ดวงตา อ่อนสุวรรณ. 2553 : 4) พบว่า มีโรงพยาบาลหลายแห่งที่มีศักยภาพ สามารถดำเนินการพัฒนาศูนย์พึ่งได้ อย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีหลายแห่งที่ยังไม่สามารถดำเนินการอย่างครบวงจรได้ ด้วยมีข้อจำกัดบางประการและอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่มาก จากการศึกษาพบปัญหาและอุปสรรค เช่น ด้านโครงสร้างศูนย์พึ่งได้บางแห่งสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกใจในการมารับบริการของผู้ถูกระทำรุนแรงโดยเฉพาะสตรี เนื่องจากปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อนด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกกระทำ ยังไม่ชัดเจน ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ยังไม่มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน ยังไม่สามารถแยกระบบบริการศูนย์พึ่งได้ ออกจากการบริการปกติได้ เป็นงานฝากอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น เช่น งานสวัสดิการสังคม งานจิตเวช และงานอุบัติเหตุของโรงพยาบาล ยังไม่มีการ

แต่งตั้งบุคลากรมาประจำศูนย์ฟังได้ เป็นเพียงจัดเวรหมุนเวียนทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ผู้ที่
ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบศูนย์ฟังได้ มักจะเป็นพยาบาลวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา
ซึ่งต่างก็มีภาระงานประจำมาก ทำให้การบริการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้านบุคลากร
(คณะกรรมการจัดความรู้เครือข่ายศูนย์ฟังได้ ร้อยแก่นสารสินธุ์. 2556 : 109) พบว่า บุคลากรทาง
การแพทย์ขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติบนฐานความเข้าใจสาเหตุและความซับซ้อน
ของปัญหาความรุนแรงต่อเด็กและสตรี บางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการบริการในรูปแบบนี้
เนื่องจากมีความเข้าใจว่างานดังกล่าวเป็นของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
โรงพยาบาลควรรับผิดชอบในส่วนที่เป็นบทบาทด้านการรักษาพยาบาลเท่านั้น

การดำเนินงานช่วยเหลือเด็กสตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรงในลักษณะ
ที่ผสมผสานกันทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและการรักษาฟื้นฟูสภาพ
จิตใจ ดังนั้นการดำเนินงานศูนย์ฟังได้จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ
ทักษะ มีทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานหรือเรียกว่ามีสมรรถนะในการทำงาน จากปัญหา
และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะและพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะ
บุคลากรศูนย์ฟังได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพและ
เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟังได้

คู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของคู่มือ วิธีการใช้คู่มือ รายละเอียดเกี่ยวกับการ
ประเมินสมรรถนะบุคคลประจำศูนย์ฟังได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินขั้นตอนการประเมิน
การวัดผลและการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ฟังได้ไปใช้สำหรับ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ฟังได้
ในการปฏิบัติงาน

ส่วนประกอบของคู่มือ

- คู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ฟังได้แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย
- ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของการประเมินสมรรถนะ
 - ตอนที่ 2 การวัดผลและประเมินผล
 - ตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ
 - ตอนที่ 4 วิธีการสรุปผลและการวิเคราะห์ผลการประเมิน

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของการประเมินสมรรถนะ

1. กรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะบุคลากรประจำศูนย์ฟิ้งได้

แบบประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้ ได้พัฒนาขึ้น โดยมีฐานคิดมาจากแนวคิดของ Prof. David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

การกำหนดกรอบการสร้างแบบประเมินสมรรถนะบุคลากรประจำศูนย์ฟิ้งได้ ได้ดำเนินการศึกษาสมรรถนะบุคลากรประจำศูนย์ฟิ้งได้ โดยใช้เทคนิค EDFR เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรงทั้งสิ้น 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย 2 คน นักวิชาการที่เป็นผู้เกี่ยวข้องของการจัดตั้งศูนย์ฟิ้งได้ 2 คนและผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์ฟิ้งได้ 13 คน นำข้อมูลที่ได้จากการเทคนิค EDFR นำมาสังเคราะห์ เพื่อได้สมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้ ประกอบด้วย สมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะเฉพาะทาง ดังนี้

1. สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย

- 1) มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์ฟิ้งได้
- 2) มีความรู้เรื่องการซักประวัติ การคัดกรอง
- 3) มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย
- 4) มีความรู้เรื่องเก็บสิ่งส่งตรวจและเก็บวัตถุพยาน
- 5) มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ
- 6) มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว
- 7) มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการถูกกระทำซ้ำ
- 8) มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ

- 9) มีความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวข้อง
 - 10) มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น
 - 11) มีความรู้เรื่องประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ
 - 12) มีความรู้เรื่องการทำงานของสหวิชาชีพ
 - 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 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ประกอบด้วย ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน ใ้ประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสภาพจริง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดกรอบพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการช่วยเหลือเด็ก และสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง

ผู้ประเมิน หมายถึง หัวหน้างานศูนย์พึ่งได้

ผู้รับการประเมิน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานศูนย์พึ่งได้

2.2 ขั้นตอนการประเมิน

2.2.1 หัวหน้างานศูนย์พึ่งได้ จัดแจงรายละเอียดให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีการประเมิน การสรุปผลการประเมินและการนำผลการประเมินนำมาพัฒนา

2.2.2 ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้ ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยบุคลากรทุกคนประเมินสมรรถนะตนเอง และหัวหน้างานศูนย์พึ่งได้ ประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.3 หัวหน้างานศูนย์ฟุ้งได้ รวบรวมคะแนนการประเมินผลของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานศูนย์ฟุ้งได้ ดำเนินการกรอกคะแนนการประเมินลงในแบบสรุปการปฏิบัติงาน รายบุคคลและหาค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ผลรายบุคคล

2.3 ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน

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

2.4 วิธีการป้อนข้อมูลกลับ

การให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล เป็นการนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟุ้งได้ ไปชี้แจงด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยหัวหน้างานศูนย์ฟุ้งได้ เป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล

2.5 วิธีนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟุ้งได้ไปพัฒนา

วิธีนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟุ้งได้ ไปพัฒนาหัวหน้างานศูนย์ฟุ้งได้ต้อง สรุปผลการประเมิน โดยมีรายละเอียด 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 หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟุ้งได้

ผู้ประเมินจะต้องประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟุ้งได้ ทั้ง 20 สมรรถนะ โดยมีแนวทางการประเมินของแต่ละเกณฑ์สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะแต่ละตัวจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยมีการระบุพฤติกรรม ดังนี้

ระดับสมรรถนะ	เกณฑ์พฤติกรรมกำหนดระดับ
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้ อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

2.7 การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ย

ในการผลจากคะแนนให้แปลผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 สมรรถนะในการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

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. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของการบริการศูนย์พึ่งได้</p>								
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p>								
<p>วัน/เดือน/ปี.....</p>								
<p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศูนย์พึ่งได้ในการช่วยเหลือเด็กสตรี และบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรง</p>								
<p>คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)</p>								
ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน							
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้							
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้							
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้							
<p>ข้อรายการ</p>				<p>ระดับคะแนน</p>		<p>คะแนน ที่ได้</p>		
				4	3		2	1
1. สามารถบอกถึงขอบเขตการทำงานให้การดูแลช่วยเหลือเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัวในภาวะวิกฤติจากความรุนแรง								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และเป็นศูนย์ข้อมูล								

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องการชั่งประวัติและการคัดกรอง

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฟังได้ สามารถรวบรวมข้อมูลจากการชั่งประวัติ คัดกรองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง รายละเอียดที่ได้จะช่วยให้สามารถประเมินการบาดเจ็บและประเมินความเสี่ยงได้

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

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

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

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกายและบันทึกหลักฐาน						
ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....						
วัน/เดือน/ปี.....						
คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฯ พึ่งได้มีความรู้และสามารถ ตรวจร่างกาย เพื่อค้นหาร่องรอยการบาดเจ็บจากการถูกทำร้าย						
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)						
ระดับที่ 1	ยังไม่มีมีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน					
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้					
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้					
ข้อรายการ		ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
		4	3	2	1	
1. เตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ได้ครบถ้วน						
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 : บุคลากรศูนย์ฟิงค์ได้มีความรู้และสามารถ เก็บสิ่งส่งตรวจ เก็บวัตถุพยานของผู้ถูกกระทำรุนแรงเพื่อค้นหา ร่องรอยการบาดเจ็บจากการถูกทำร้าย					
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)					
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้ อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ ความสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถ และแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้				
ข้อรายการ				ระดับคะแนน	
				4	3
				2	1
				คะแนนที่ได้	
1. สามารถเตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ ได้ครบถ้วน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. มีความรู้เรื่องวิธีการเก็บแผ่นสไลด์และไม้พันสำลีที่ใช้หลังเก็บตัวอย่างสิ่งส่งตรวจ					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลบริการ					
ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....					
วัน/เดือน/ปี.....					
คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่ง ได้มีความรู้และสามารถบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัวที่ถูกกระทำรุนแรงได้ครบถ้วน					
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)					
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้ อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้				
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
การถูกระทำซ้ำ

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

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้มีความรู้และสามารถประเมินความปลอดภัยและความเสี่ยงต่อการ
ถูกระทำ เพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือผู้ถูกระทำที่เหมาะสม

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มีแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ชื่อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัยและตรวจเยี่ยม ผู้ถูกระทำเป็นระยะๆ ขณะอยู่ที่ OPD / ER					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประเมินพบความเสี่ยงต่อการถูกระทำซ้ำสามารถประสานงาน สังกัด ได้					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 7. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ						
ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....						
วัน/เดือน/ปี.....						
คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้สามารถรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ถึงผลกระทบจากการถูกกระทำด้วยความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถูกกระทำรุนแรงเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำ						
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)						
ระดับที่ 1	ยัง ไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน					
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้					
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้					
ชื่อรายการ		ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
		4	3	2	1	
1. สร้างบรรยากาศที่ดีเงียบสงบเป็นส่วนตัวเหมาะที่จะพูดคุยได้อย่างเปิดเผย						
2.....						
3.....						
4.....						
5.....						
6.....						
7.....						
8.....						
9. ประสานงานส่งต่อจิตแพทย์ เมื่อพบอาการกลัวหวาดระแวงมาก ผิดปกติ การแปลงอารมณ์จิตใจอย่างเฉียบพลัน ซึมเศร้า ทำร้ายตนเอง เป็นต้น						

<p style="text-align: center;">สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 8. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>								
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p> <p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้มีความรู้เรื่องเจตนารมณ์และสาระสำคัญของ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2552 และพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551</p>								
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)								
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน							
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้							
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้							
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้							
ข้อรายการ				ระดับคะแนน		คะแนน ที่ได้		
				4	3		2	1
1. มีความรู้และเข้าใจในเรื่องพ.ร.บ. คุ้มครองเด็ก								
2.....								
3.....								
4.....								
5.....								
6.....								
7.....								
8.....								
9.....								
10.....								
11. สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์								

<p style="text-align: center;">สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 9. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น</p>								
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p>								
<p>วัน/เดือน/ปี.....</p>								
<p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฟังได้มีความรู้และเข้าใจกระบวนการให้การปรึกษา สามารถใช้เทคนิคและขั้นตอนต่างๆช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดการสำรวจปัญหาของตนเอง รับรู้เข้าใจและร่วมมือกับผู้ให้การปรึกษาเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา</p>								
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)								
ระดับที่ 1	ยังไม่มีแสดงความรู้และทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน							
ระดับที่ 2	มีความรู้และทักษะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้							
ระดับที่ 3	มีความรู้และทักษะสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้							
ระดับที่ 4	มีความรู้และทักษะสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้							
ข้อรายการ				ระดับคะแนน		คะแนน ที่ได้		
				4	3		2	1
1. สร้างสัมพันธภาพ และตกลงการบริการผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษาต้องมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน								
2.....								
3.....								
4.....								
5.....								
6. สามารถใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น เช่น การฟัง การสังเกต การถาม การเงียบ และการทวนซ้ำได้								

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 10. มีความรู้และสามารถประสานงานเครือข่ายและส่งต่อ					
ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....					
วัน/เดือน/ปี.....					
คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้มีความเข้าใจและสามารถ ประสานงาน หรือ การส่งต่อผู้ถูกกระทำรุนแรงเพื่อขอรับบริการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข บริการทางสังคม ระหว่างหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ถูกกระทำรุนแรง					
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)					
ระดับที่ 1	ยังไม่มีแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้				
ข้อรายการ				ระดับคะแนน	
				4	3
				2	1
				คะแนนที่ได้	
1. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานในการประสานงานและการส่งต่อ					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ					

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 11. มีความรู้เรื่องการทำงานของทีมนสหวิชาชีพ							
ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....							
วัน/เดือน/ปี.....							
คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฯ ได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง							
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)							
ระดับที่ 1	ยังไม่มีมีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน						
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้						
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้						
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้						
ชื่อรายการ				ระดับคะแนน		คะแนน ที่ได้	
				4	3		2
1. มีเครือข่ายการทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน							
2.....							
3.....							
4.....							
5.....							
6.....							
7. ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกกระทำรุนแรงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง							

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 12. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : การจัดการดูแลผู้ที่ถูกระทำรุนแรงเฉพาะราย อย่างต่อเนื่องทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน มีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายแหล่งบริการสุขภาพตลอดจนแหล่งสนับสนุนอื่นๆ เพื่อจูงใจความหวังความสำเร็จของการช่วยเหลือผู้ที่ถูกระทำรุนแรงที่มีประสิทธิภาพ

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ชื่อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. ค้นหาและคัดเลือกผู้ช่วยที่ปัญหาซับซ้อนที่ต้องการความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประเมินเป็นระยะๆและปรับแผนตามความจำเป็นของผู้ที่ถูกระทำรุนแรง					

<p style="text-align: center;">สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 13. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษาหารือ</p>					
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p>					
<p>วัน/เดือน/ปี.....</p>					
<p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฯพึงได้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการประชุมปรึกษาหารือ มีการดำเนินการปรึกษาหารือกันอย่างเป็นทางการ มีข้อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นหรือทัศนคติต่อกันเพื่อจะประสงค์ในการตัดสินใจกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปร่วมกัน</p>					
<p>คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)</p>					
ระดับที่ 1	ยังไม่มีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้				
ชื่อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานหลักในการจัดประชุมปรึกษาหารือ					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สรุปผลการประชุมและติดตามการดำเนินงาน					

<p>สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 14. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน</p> <p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p> <p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฯ ที่มีความสามารถในการดำเนินแผนงาน การจัดกิจกรรม การจัดโครงการและการประเมินและติดตามผล เพื่อการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน</p>						
<p>คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)</p>						
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้ อย่างชัดเจน					
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้					
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้					
<p>ข้อรายการ</p>				<p>ระดับคะแนน</p>		<p>คะแนนที่ ได้</p>
				4	3	
1. ค้นหาปัญหา กลุ่มเป้าหมาย สํารวจข้อมูลการเจ็บป่วยที่เกิดจาก ความรุนแรงในครอบครัว						
2.....						
3.....						
4.....						
5.....						
6.....						
7.....						
8.....						
9. มีความรู้และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลไปใช้ในทำ โครงการ/กิจกรรม						

<p style="text-align: center;">สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ</p>					
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....</p> <p>วัน/เดือน/ปี.....</p> <p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฯ ได้ มีความรู้เรื่องอำนาจและสามารถวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจกับการให้การปรึกษาได้</p>					
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)					
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้ อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ ความสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถ และแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้				
ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถบอกถึงแหล่งอำนาจได้ (แหล่งอำนาจที่มีมาแต่กำเนิด เช่น สืบทอด ชาติพันธุ์ และแหล่งอำนาจที่มาจากภายหลังพัฒนาหรือสร้างขึ้น มา เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นต้น)					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6. มีความรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้ให้การปรึกษาจากการใช้อำนาจเหนือกว่า มาใช้อำนาจร่วม คิดวิเคราะห์ปัญหาแทนการแนะนำทางออก					

<p style="text-align: center;">สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศหรือเพศภาวะ</p>					
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p>					
<p>วัน/เดือน/ปี.....</p>					
<p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึงได้มีความเข้าใจเรื่องความเป็นเพศและสามารถบอกถึงผลของความเป็นเพศต่อชีวิตตนเองและสังคม</p>					
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)					
ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน				
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้				
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้				
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้				
ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1.สามารถให้คำจำกัดความของเพศภาวะได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.สามารถบอกถึงความเชื่อฝังหัวที่สังคมกำหนดส่วนใหญ่เป็นการ สนับสนุนชายเป็นใหญ่					

<p style="text-align: center;">สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี</p>					
<p>ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....</p>					
<p>วัน/เดือน/ปี.....</p>					
<p>คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์ฯ ได้มีความเข้าใจเรื่องระบบเพศวิถีของสังคมไทยและสามารถบอกถึงผลกระทบที่ส่งผลต่อชีวิตทางเพศของตนเองและคนในสังคมไทยได้</p>					
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. สามารถให้คำจำกัดความหมายของเพศวิถีได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สามารถบอกถึงวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศวิถีได้					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 4. มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ								
ผู้รับการประเมิน : ชื่อ – สกุล.....								
วัน/เดือน/ปี.....								
คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้มีความเข้าใจเรื่องความรุนแรง ความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงเชิงโครงสร้าง สามารถบอกถึงผลกระทบของความรุนแรงที่เกิดจากโครงสร้างทางสังคมได้								
คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)								
ระดับที่ 1	ยังไม่มีมีการแสดงความรู้ด้านนี้อย่างชัดเจน							
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้							
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้							
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่น ได้							
ข้อรายการ				ระดับคะแนน				
				4	3	2	1	คะแนน ที่ได้
1. สามารถบอกถึงรูปแบบและระดับของความรุนแรงได้								
2.....								
3.....								
4.....								
5.....								
6.....								
7. สามารถบอกถึงระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ได้								

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรง

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ : บุคลากรศูนย์พึ่งได้ มีความรู้เข้าใจลักษณะอาการที่เกิดขึ้นได้กับผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ และสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีอาการของผู้ประสบความรุนแรงได้

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้ด้านนี้ อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้ความสามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
ระดับที่ 4	มีความรู้ ความสามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนนที่ได้
	4	3	2	1	
1. สามารถให้ความหมายของภาวะความทุกข์ซ้ำรอย (Trauma symptoms) ได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. สามารถบอกถึงแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบความรุนแรงโดยวิธีการใช้อำนาจร่วมได้					

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 6. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ

ผู้รับการประเมิน : ชื่อ - สกุล.....

วัน/เดือน/ปี.....

คำจำกัดความ :

ความรู้และเข้าใจกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ผู้รับบริการมีบทบาทหลักในการแก้ไขปัญหา เน้นการใช้อำนาจร่วมระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้การปรึกษา เพื่อฟื้นฟูอำนาจภายในของผู้รับบริการ

คำอธิบายระดับสมรรถนะ (Proficiency Level Description)

ระดับที่ 1	ยังไม่มี การแสดงความรู้และทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 2	มีความรู้และและทักษะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้
ระดับที่ 3	มีความรู้และทักษะ สามารถและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้
ระดับที่ 4	มีความรู้และทักษะ สามารถและแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้อื่นได้

ข้อรายการ	ระดับคะแนน				คะแนน ที่ได้
	4	3	2	1	
1. มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคพื้นฐานในการให้การปรึกษาได้ เช่น ทักษะการฟัง การถาม การสะท้อนกลับ เป็นต้น					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ยุติการให้การปรึกษา เมื่อผู้รับบริการรู้สึกว่าคุณมีพลังอำนาจ					

ตอนที่ 4 วิธีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

หัวหน้างานเก็บรวบรวมผลการประเมินสมรรถนะทั้ง 20 สมรรถนะของผู้รับการประเมินแต่ละคน บันทึกคะแนนของหัวหน้างาน คะแนนประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน จากนั้นรวมคะแนนของหัวหน้างานและผู้รับการประเมินนำคะแนนที่ได้หารสอง คะแนนที่ได้กรอกลงในช่องคะแนนเฉลี่ยและแปลผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของการบริการศูนย์ฟังได้

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1.สามารถบอกถึงขอบเขตการทำงานให้การดูแลช่วยเหลือเด็ก สตรีและบุคคลในครอบครัวในภาวะวิกฤติจากความรุนแรง					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลและเป็นศูนย์ข้อมูล					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องการช้กประวัติและการคัดกรอง

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. จัดสถานที่ สงบเจียบ เป็นสัดส่วน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. ใช้คำถามปลายเปิดในการช้กประวัติ					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถเตรียมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. มีความรู้เรื่องการเก็บเลือดเพื่อส่งตรวจโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เช่น เอชไอวี ไวรัสตับอักเสบบี หรือตามความเหมาะสม					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะ 4. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลบริการ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
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	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สร้างสัมพันธภาพ ความไว้วางใจ แสดงท่าทีที่เป็นมิตร โดยแสดงให้ครอบครัวเห็นถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือครอบครัว					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. ประเมินแหล่งสนับสนุนอื่น เช่น เพื่อน เพื่อนบ้านญาติที่สามารถช่วยเหลือได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 6. มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการป้องกัน
การถูกรักษา

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถประเมินบุคคลที่มีพฤติกรรมน่าสงสัยและ ตรวจเยี่ยมผู้ถูกรักษาเป็นระยะๆ ขณะอยู่ที่ OPD / ER					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประเมินพบความเสี่ยงต่อการถูกรักษาที่สามารถ ประสานงาน ส่งต่อ ได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 7. มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สร้างบรรยากาศที่ดีเยียบสงบเป็นส่วนตัวเหมาะที่จะพูดคุยได้อย่างเปิดเผย					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประสานงานส่งต่อจิตแพทย์ เมื่อพบอาการกลัวหวาดระแวงมากผิดปกติ การแปลงอารมณ์จิตใจอย่างเฉียบพลัน ซึมเศร้า ทำร้ายตนเอง เป็นต้น					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 8. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. มีความรู้และเข้าใจในเรื่อง พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9.....					
10.....					
11. สามารถให้การช่วยเหลือเบื้องต้นและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 9. มีความรู้และทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สร้างสัมพันธภาพ และตกลงการบริการผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษาต้องมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6. สามารถใช้ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น เช่น การฟัง การสังเกต การถาม การเจียบ และการทวนซ้ำได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 10. มีความรู้เรื่องการประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สร้างเครือข่ายการดำเนินงานในการประสานงานและการส่งต่อ					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 11. มีความรู้เรื่องการทำงานของสาขาวิชาชีพ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่นๆในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 12. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. ค้นหาและคัดเลือกผู้ป่วยที่ปัญหาซับซ้อนที่ต้องความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. ประเมินเป็นระยะๆและปรับแผนตามความจำเป็นของผู้ที่ถูกกระทำรุนแรง					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 13. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษาหารือ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานหลักในการจัดประชุมปรึกษาหารือ					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สรุปผลการประชุมและติดตามการดำเนินงาน					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะด้านทั่วไป : สมรรถนะที่ 14. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรง
ในชุมชน

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนน รวม	คะแนน เฉลี่ย	การปร ผล
	หัวหน้า งาน	ตนเอง			
1. ค้นหาปัญหา กลุ่มเป้าหมาย สืบหาข้อมูลการเจ็บป่วย ที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. มีความรู้และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูล ไปใช้ ในทำโครงการ/กิจกรรม					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถบอกถึงแหล่งอำนาจได้ (แหล่งอำนาจที่มีมาแต่กำเนิด เช่น สืบทอด ชาติพันธุ์ และแหล่งอำนาจที่มาภายหลังพัฒนาหรือสร้างขึ้นมา เช่น การศึกษา เศรษฐกิจ เป็นต้น)					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6. มีความรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้ให้การศึกษาจากการใช้อำนาจเหนือกว่ามาใช้อำนาจร่วม คิดวิเคราะห์ปัญหาแทนการแนะนำทางออก					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศหรือเพศภาวะ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถให้คำจำกัดความของเพศภาวะได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สามารถบอกถึงความเชื่อฝังหัวที่สังคมกำหนดส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนชายเป็นใหญ่					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถให้คำจำกัดความหมายของเพศวิถีได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8. สามารถบอกถึงวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงระบบความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องเพศวิถีได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 4. มีความรู้เรื่อง โครงสร้าง ความรุนแรง บนฐานความเป็นเพศ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถบอกถึงรูปแบบและระดับของความรุนแรงได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7. สามารถบอกถึงระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรงในรูปแบบต่างๆได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรง

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. สามารถให้ความหมายของภาวะความทุกข์ซ้ำรอย (Trauma symptoms) ได้					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7.....					
8.....					
9. สามารถบอกถึงแนวทางการช่วยเหลือผู้ประสบความรุนแรงโดยวิธีการใช้อำนาจร่วมได้					
คะแนนรวม					

แบบสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

สมรรถนะเฉพาะทาง : สมรรถนะที่ 7. มีความรู้และทักษะการให้บริการแบบฟื้นฟูอำนาจ

และศักยภาพ

ข้อรายการ	คะแนนผู้ประเมิน		คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
	หัวหน้างาน	ตนเอง			
1. มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคพื้นฐานในการให้บริการปรึกษาได้ เช่น ทักษะการฟัง การถาม การสะท้อนกลับ เป็นต้น					
2.....					
3.....					
4.....					
5.....					
6.....					
7 ยุติการให้บริการปรึกษา เมื่อผู้รับบริการปรึกษา รู้สึกว่าตัวเองมีพลังอำนาจ					
คะแนนรวม					

แบบสรุปรูปการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

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.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการดำเนินการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในรอบที่ 1 มาทำการวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ทั้งรายด้านและรายข้อ พร้อมทั้งสร้างแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจัดระดับความสำคัญของแต่ละหัวข้ออีกครั้ง โดยกำหนดความหมายระดับคะแนน ดังนี้

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

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นบุคลากรศูนย์ฟังได้

สมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟังได้	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
สมรรถนะทั่วไป					
1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์ฟังได้					
2. มีความรู้เรื่องการชักประวัติ การคัดกรอง					
3. มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย					
4. มีความรู้เรื่องเก็บส่งตรวจและเก็บวัตถุพยาน					
5. มีความรู้เรื่องการส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ					
6. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ					
7. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลทางการแพทย์					
8. มีความรู้เรื่องการประสานส่งต่อและเอื้ออำนวยให้ผู้ถูกกระทำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม					

สมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. มีความรู้เรื่องการประชุมครอบครัว					
10. มีความรู้เรื่องการประชุมความปลอดภัยและการถูกกระทำซ้ำ					
11. มีความรู้เรื่องการประชุมความรุนแรงด้านจิตใจ					
12. ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวข้อง					
13. มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาเบื้องต้น					
14. มีความรู้เรื่องประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ					
15. มีความรู้เรื่องรู้แหล่งทรัพยากร					
16. มีความรู้เรื่องการทำงานของทีมสหวิชาชีพ					
17. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี					
18. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี					
19. มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน					
สมรรถนะเฉพาะทาง					
1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ					
2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือเพศภาวะ					
3. มีความรู้เรื่องเพศวิถี					
4. มีความรู้เรื่อง โครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ					
5. มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ					
6. มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ					
7. มีความรู้เรื่องการฟื้นฟูเยียวยาด้านจิตใจและสังคม					

ลงชื่อ.....

(.....)

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในรอบที่ 2 มาทำการคำนวณค่ามัธยฐาน (คะแนนของกลุ่ม) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (คะแนนความคิดเห็นของกลุ่ม) ในแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทั้งคะแนนของกลุ่มและคะแนนของตนเอง เป็นการทบทวนคำตอบอีกครั้งเมื่อท่านได้พิจารณาแล้วขอความกรุณาให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่าน กรณีความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยของใคร่รับทราบเหตุผลของท่านด้วยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัย

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

สมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟั่งได้	ค่าสถิติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ			ระดับความคิดเห็น				
	Mdn	IQR	คำตอบ ในรอบ 2	5	4	3	2	1
สมรรถนะทั่วไป								
1. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์ฟั่งได้	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						

สมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟังได้	ค่าสถิติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ			ระดับความคิดเห็น				
	Mdn	IQR	คำตอบ ในรอบ 2	5	4	3	2	1
6. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูล การให้บริการ	5.00	0.00						
7. มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูล ทางการแพทย์	5.00	0.00						
8. มีความรู้เรื่องการประสานส่งต่อและ เฝ้าอำนาจให้ผู้ถูกกระทำเข้าสู่ กระบวนการยุติธรรม	3.00	1.00						
9. มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว	5.00	0.00						
10. มีความรู้เรื่องการประเมิน ความปลอดภัยและการถูกกระทำซ้ำ	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 สหวิชาชีพ	5.00	0.00						
17. มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี	5.00	0.50						
18. มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษา รายกรณี	5.00	1.00						

สมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้	ค่าสถิติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ			ระดับความคิดเห็น				
	Mdn	IQR	คำตอบ ในรอบ 2	5	4	3	2	1
19. มีความรู้เรื่องการป้องกันและ การเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน	5.00	0.50						
สมรรถนะเฉพาะทาง								
1. มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ	5.00	0.00						
2. มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือเพศ 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. มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษา แบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ	5.00	1.00						
7. มีความรู้เรื่องการฟื้นฟูเยียวยา ด้านจิตใจและสังคม	3.00	2.00						

แบบสนทนากลุ่ม

เรื่อง การพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้

วัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม

เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดข้อรายการสมรรถนะบุคลากรศูนย์พึ่งได้

คำชี้แจง การดำเนินการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาเฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้นำเสนอข้อมูลและกำหนดประเด็นในการสนทนา เพื่อให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็น หรือ แนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งทุกคน

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำตนเอง
2. อธิบายถึงจุดหมายในการสนทนากลุ่มวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. เริ่มคำถามในแนวทางการสนทนาที่จัดเตรียมไว้ตามประเด็น มีการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นต่อกันทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

4. สรุปประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นคำถามในการอภิปราย

ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่า สมรรถนะแต่ละข้อควรมีองค์ประกอบของข้อรายการพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะอย่างไร

ด้านที่ 1 สมรรถนะทั่วไปประกอบด้วย

- 1) มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของศูนย์พึ่งได้

.....

.....

.....

- 2) มีความรู้เรื่องการจัดประวัติ การคัดกรอง

.....

.....

.....

3) มีความรู้เรื่องการตรวจร่างกาย

.....

.....

.....

4) มีความรู้เรื่องการบันทึกข้อมูลการให้บริการ

.....

.....

.....

5) มีความรู้เรื่องการประเมินครอบครัว

.....

.....

.....

6) มีความรู้เรื่องการประเมินความปลอดภัยและการถูกระทำซ้ำ

.....

.....

.....

7) มีความรู้เรื่องการประเมินความรุนแรงด้านจิตใจ

.....

.....

.....

8) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

.....

9) มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาเบื้องต้น

.....

.....

.....

10) มีความรู้เรื่องประสานงานเครือข่ายและการส่งต่อ

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

11) มีความรู้เรื่องการทำงานของทีมสหวิชาชีพ

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

12) มีความรู้เรื่องการจัดการรายกรณี

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

13) มีความรู้เรื่องการประชุมปรึกษารายกรณี

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

14) มีความรู้เรื่องการป้องกันและการเฝ้าระวังความรุนแรงในชุมชน

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

ด้านที่ 2 สมรรถนะเฉพาะทาง ประกอบด้วย

1) มีความรู้เรื่องกรอบคิดเรื่องอำนาจ

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

2) มีความรู้เรื่องความเป็นเพศ หรือ เพศภาวะ

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

3) มีความรู้เรื่องเพศวิถี

.....

.....

.....

4) มีความรู้เรื่องโครงสร้างความรุนแรงบนฐานความเป็นเพศ

.....

.....

.....

5) มีความรู้เรื่องลักษณะอาการของผู้ประสบความรุนแรงบนพื้นฐานความเป็นเพศ

.....

.....

.....

6) มีความรู้เรื่องการให้การปรึกษาแบบฟื้นฟูอำนาจและศักยภาพ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถาม

เรื่อง ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้ ไปปฏิบัติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคุณลักษณะ เรื่องพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้ ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีระกุล เทวัญ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาภรณ์ ศิริภานุมาศ ที่ปรึกษาร่วม วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้ และเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามนี้ ตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟิ้งได้ไปปฏิบัติ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการใช้คู่มือ

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดส่งคืนที่

นางสาววัชรภรณ์ หุนตระกูล โรงเรียนพยาบาลนางรอง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์ 31110 หรือ ส่ง

แบบสอบถามที่ Email : tom_nangrong@hotmail.com ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มา ณ โอกาสนี้

นางสาววัชรภรณ์ หุนตระกูล

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะ

บุคลากรศูนย์ฟั่งได้ไปปฏิบัติ

คำชี้แจง : แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟั่งได้ไปปฏิบัติ ฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากรศูนย์ฟั่งได้

แบบประเมินชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของการใช้คู่มือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

คำชี้แจง : ขอต้อนรับเติมข้อมูลในช่องว่างและทำเครื่องหมาย / ในหน้าข้อความที่สอดคล้องกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย

2. อายุ..... ปี

3. ตำแหน่ง.....

4. อายุงานในตำแหน่ง..... ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย/ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งได้กำหนดระดับความเหมาะสมไว้ 5 ระดับ ดังนี้

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

(โปรดอ่านคู่มือก่อนตอบ)

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

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ ในการนำคู่มือไปใช้					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 : ประสิทธิภาพของการใช้คู่มือ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark 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. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินบุคคลโดย อิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
2.....					
3.....					
4. อื่นๆ ระบุ.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....