

ภาคผนวก ก

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน
ในบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา
และตารางค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 24

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสติลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุเป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงาน	อายุ								
	ต่ำกว่า 30 ปี			30-40 ปี			มากกว่า 40 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้	3.59	0.21	มาก	3.49	0.23	ปานกลาง	3.53	0.23	มาก
2. ด้านทักษะ	3.62	0.22	มาก	3.55	0.28	มาก	3.56	0.22	มาก
3. ด้านเจตคติ	3.63	0.21	มาก	3.51	0.24	มาก	3.61	0.23	มาก
ภาพรวม	3.55	0.18	มาก	3.45	0.20	ปานกลาง	3.54	0.18	มาก

ตาราง 25

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีดอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นใน	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น			
การสอนงาน									
1. ด้านความรู้	3.55	0.22	มาก	3.55	0.25	มาก	3.48	0.19	ปานกลาง
2. ด้านทักษะ	3.57	0.23	มาก	3.59	0.26	มาก	3.54	0.23	มาก
3. ด้านเจตคติ	3.61	0.23	มาก	3.59	0.24	มาก	3.51	0.23	มาก
ภาพรวม	3.52	0.21	มาก	3.54	0.19	มาก	3.45	0.18	ปานกลาง

ตาราง 26

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้	3.59	0.22	มาก	3.48	0.24	ปานกลาง	3.55	0.22	มาก
2. ด้านทักษะ	3.60	0.23	มาก	3.53	0.28	มาก	3.61	0.20	มาก
3. ด้านเจตคติ	3.57	0.26	มาก	3.54	0.22	มาก	3.64	0.23	มาก
ภาพรวม	3.52	0.20	มาก	3.46	0.21	ปานกลาง	3.56	0.16	มาก

ตาราง 27

ค่าเฉลี่ยเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสติดีอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงาน	ฝ่ายงาน								
	หัวหน้างานฝ่ายผลิต		หัวหน้างานฝ่ายขายและการตลาด		หัวหน้างานฝ่ายสนับสนุน				
	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านความรู้	3.60	0.23	มาก	3.61	0.24	มาก	3.56	0.18	มาก
2. ด้านทักษะ	3.56	0.21	มาก	3.60	0.22	มาก	3.56	0.18	มาก
3. ด้านเจตคติ	3.54	0.22	มาก	3.56	0.20	มาก	3.59	0.19	มาก
ภาพรวม	3.56	0.20	มาก	3.59	0.20	มาก	3.57	0.16	มาก

ตาราง 28
 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีดอินเตอร์
 เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายด้าน

สมรรถนะที่จำเป็นใน	การศึกษายอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ			
	ไม่เคย	น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	5-10 ครั้งต่อปี	มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป
การสอนงาน	\bar{X} SD	ระดับความคิดเห็น \bar{X} SD	ระดับความคิดเห็น \bar{X} SD	ระดับความคิดเห็น \bar{X} SD
1. ด้านความรู้	3.39 0.27	ปานกลาง 3.59 0.23	มาก 3.50 0.24	มาก 3.53 0.18
2. ด้านทักษะ	3.39 0.13	ปานกลาง 3.64 0.23	มาก 3.55 0.25	มาก 3.55 0.22
3. ด้านเจตคติ	3.53 0.26	มาก 3.59 0.24	มาก 3.57 0.24	มาก 3.59 0.22
ภาพรวม	3.39 0.27	ปานกลาง 3.55 0.15	มาก 3.49 0.21	ปานกลาง 3.51 0.20

ตารางค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน
บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน)

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ- จำแนก
	สมรรถนะด้านความรู้		
	ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร		
1	มีความรู้เรื่องประวัติความเป็นมา และชื่อเสียงขององค์กร	0.80	0.53
2	มีความรู้เรื่องเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	1.00	0.47
3	มีความรู้ระบบการบริหารขององค์กร	0.80	0.56
4	มีความรู้วัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ	1.00	0.30
5	มีความรู้ข้อปฏิบัติ และจรรยาบรรณของพนักงาน	0.60	0.50
	ความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ		
6	มีความรู้พื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ	1.00	0.55
7	มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงาน	1.00	0.33
8	มีความรู้ความชำนาญในด้านการผลิต	1.00	0.31
9	มีความรู้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานที่ปฏิบัติ	0.80	0.50
10	มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่าง ๆ หลักการและวิธีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1.00	0.34
11	มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิตขององค์กร	1.00	0.72
	ความรู้ทางด้านการบริหารหรือการจัดการ		
12	มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา	0.80	0.58
13	มีความรู้เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การควบคุมและการติดตามผล	1.00	0.50
14	มีความรู้เรื่องความสำคัญของการสอนงาน	0.80	0.50

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ- จำแนก
15	มีความรู้ในหลักการ ขั้นตอน การเตรียม และการวางแผนเรื่อง การสอนงาน	0.80	0.55
16	มีความรู้เรื่องการประเมินความสามารถของพนักงานโดยพิจารณา จากผลงาน	0.80	0.75
17	มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย	0.60	0.31
18	มีความรู้เรื่องการพัฒนาพนักงานรวมถึงการบริหารแรงงานสัมพันธ์	0.80	0.60
19	มีความรู้เรื่องกิจกรรมการประกันคุณภาพ เช่น กิจกรรม 5 ส. วงจร ควบคุมคุณภาพ (QCC) การบำรุงรักษาเชิงทวิผล (TPM)	1.00	0.58
20	มีความรู้เรื่องการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้างาน การสรรหา และ การคัดเลือกพนักงาน	1.00	0.72
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89			
สมรรถนะด้านทักษะ			
ทักษะการถ่ายทอดและการสอน			
21	มีความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ เช่น การสอนงานขณะ ทำงาน การสอนงานเป็นกลุ่ม การให้ฝึกปฏิบัติ ฯลฯ	1.00	0.75
22	มีความชำนาญในการจัดลำดับความคิดในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ	1.00	0.52
23	มีการให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	0.47
24	มีความสามารถในการประเมินผลการติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติงาน	1.00	0.61
ทักษะการสื่อสาร			
25	มีความสามารถในการพูด โน้มน้ำใจ	1.00	0.65
26	มีความสามารถในการพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	1.00	0.45
27	มีความสามารถในการสื่อสาร 2 ทาง โดยมีการตอบสนองกลับจาก ผู้ได้บังคับบัญชา	1.00	0.55
28	มีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการสอนงาน	1.00	0.48

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ- จำแนก
	ทักษะการเป็นผู้นำ		
29	มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน	1.00	0.67
30	เป็นทีมโดยบริหารและพัฒนาทีมงานได้	1.00	0.65
31	มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ได้	0.80	0.74
32	มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	1.00	0.64
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87			
	สมรรถนะด้านเจตคติ		
	การพัฒนาองค์กรและงาน		
33	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร	0.80	0.74
34	ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรมีความก้าวหน้า	1.00	0.70
35	ท่านประพฤติตนอยู่ในกฎและระเบียบขององค์กร	1.00	0.45
36	ท่านมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ท่านทำอยู่ และพร้อมที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น	1.00	0.55
	การพัฒนาบุคลากร		
37	ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร	1.00	0.67
38	ท่านเห็นว่าการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ดี	1.00	0.50
39	ท่านยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.80	0.70
40	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.80	0.68
41	ท่านคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านจะเป็นหัวหน้าที่ดีในอนาคตได้	1.00	0.50
	การพัฒนาตนเอง		
42	ท่านคิดว่าจริยธรรมของหัวหน้างานมีความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร	1.00	0.67

ข้อที่	ข้อความ	ค่า IOC	ค่าอำนาจ- จำแนก
43	ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	1.00	0.70
44	ท่านคิดว่าควรบริหารความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ การทำสมาธิ การแสดงอารมณ์อย่างถูกวิธี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี	0.80	0.83
45	ท่านคิดว่าการบริหารจิตใจเช่น การสร้างแรงจูงใจที่ดี การคิดใน ทางบวก ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี	0.60	0.71
46	ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการเป็น หัวหน้างาน	1.00	0.82
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93			
ค่าความเชื่อมั่นรวมทุกด้านเท่ากับ 0.96			

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญสอบเครื่องมือ
และหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. คุณนัทธมน จารุรัตน์กิจ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
2. คุณครุณี ชื่นฤทัยโนธรรม ตำแหน่ง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการบริหารกลุ่มงาน ทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สำนักข่าว ไอ.เอ็น.เอ็น จำกัด
3. คุณวินัย ไช้ขาว ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด
4. คุณนวกร เรืองขนาบ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายสรรหาและจัดจ้าง บริษัท ไอ.เอ็น.เอ็น เเรดิโอ จำกัด
5. อาจารย์ภาสกร เรืองวานิช ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๑๗๗๗

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน คุณนันทมน จารุรัตน์กิจ

ด้วย นางสาวอดิگانต์ กาบขุนทด รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๔๘๐๒๐๘ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณา
ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๑๓๓๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน คุณตรุณี ชื่นฤทัยโนธรรม

ด้วย นางสาวอติกานต์ กาบขุนทด รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๔๘๐๒๐๘ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล วิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนีนคร นครสวรรค์ เรื่อง “ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณา
ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๓๓๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๑๓๓๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน คุณวินัย ไช้ขาว

ด้วย นางสาวอดิگانต์ กาบขุนทด รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๔๘๐๒๐๘ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสติล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณา
ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวีโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๑๓๓๖

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๕๐

๒๔

มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน คุณนवर เรืองชนาบ

ด้วย นางสาวตติกานต์ กาบขุนทด รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๔๘๐๒๐๘ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณา
ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๗/๑๓๓๗

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๕๐

มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
เรียน อาจารย์ภาสกร เรืองวานิช

ด้วย นางสาวอดิگانต์ กาบุขุนทด รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๔๘๐๒๐๘ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณา
ว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๓๓๐-๘๓๓๕



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๗/ ๑๓๓๗

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. ๑๐๒๔๐

มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้จัดการทั่วไปอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ
บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวตติกาณต์ กาบขุนทด รหัสประจำตัว ๔๙๑๒๔๘๐๒๐๘ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)” จำเป็นต้องขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลกับ
พนักงานระดับหัวหน้างาน ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๓๑๐-๘๓๓๕

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัยเรื่อง
สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน
บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดใช้เพื่อการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านเจตคติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. อายุ | สำหรับผู้วิจัย |
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 30-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป | 1..... |
| 2. ระดับการศึกษา | |
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี | 2..... |
| 3. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 3..... |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4	มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ						a4.....
5	มีความรู้ข้อปฏิบัติ และจรรยาบรรณของพนักงาน						a5.....
	<i>ความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ</i>						
6	มีความรู้พื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ						a6.....
7	มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการทำงาน						a7.....
8	มีความรู้ความชำนาญในด้านการผลิต						a8.....
9	มีความรู้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานที่ปฏิบัติ						a9.....
10	มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่าง ๆ หลักการและวิธีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน						a10....
11	มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิตขององค์กร						a11....
	<i>ความรู้ทางด้านการบริหารหรือการจัดการ</i>						
12	มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา						a12.....
13	มีความรู้เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การควบคุมและการติดตามผล						a13....
14	มีความรู้เรื่องความสำคัญของการสอนงาน						a14....
15	มีความรู้ในหลักการ ขั้นตอน การเตรียม และการวางแผนเรื่องการสอนงาน						a15....
16	มีความรู้เรื่องการประเมินความสามารถของพนักงาน โดยพิจารณาจากผลงาน						a16....

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
17	มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัย						a17....
18	มีความรู้เรื่องการพัฒนาพนักงานรวมถึง การบริหารแรงงานสัมพันธ์						a18....
19	มีความรู้เรื่องกิจกรรมการประกันคุณภาพ เช่น กิจกรรม 5 ส. วงจรควบคุมคุณภาพ (QCC) การบำรุงรักษาเชิงทวิผล (TPM)						a19....
20	มีความรู้เรื่องการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้า- งาน การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน						a20....

2.2 สมรรถนะด้านทักษะ มีระดับคะแนนและความหมายดังนี้

5 หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก
3 หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อย
1 หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
21	สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการถ่ายทอดและการสอน มีความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ เช่น การสอนงานขณะทำงาน การสอนงานเป็นกลุ่ม การให้ฝึกปฏิบัติ ฯลฯ						b1.....

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22	มีความชำนาญในการจัดลำดับความคิดในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ						b2.....
23	มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						b3.....
24	มีความสามารถในการประเมินผลการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน						b4.....
ทักษะการสื่อสาร							
25	มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ						b5.....
26	มีความสามารถในการพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ						b6.....
27	มีความสามารถในการสื่อสาร 2 ทาง โดยมีการตอบสนองกลับจากผู้ใต้บังคับบัญชา						b7.....
28	มีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนงาน						b8.....
ทักษะการเป็นผู้นำ							
29	มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน						b9.....
30	เป็นทีมโดยบริหารและพัฒนาทีมงานได้						b10.....
31	มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ได้						b11.....
32	มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ						b12.....

2.3 สมรรถนะด้านเจตคติ มีคะแนนและความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	สมรรถนะด้านเจตคติ						
	การพัฒนาองค์กรและงาน						
33	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีและพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร						c1.....
34	ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรมีความก้าวหน้า						c2.....
35	ท่านประพฤตินอนอยู่ในกฎและระเบียบขององค์กร						c3.....
36	ท่านมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำอยู่ และพร้อมที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น						c4.....
	การพัฒนาบุคลากร						
37	ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร						c5.....
38	ท่านเห็นว่าการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ดี						c6.....
39	ท่านยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา						c7.....
40	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						c8.....
41	ท่านคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านจะเป็นหัวหน้าที่ดีในอนาคตได้						c9.....

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
42	การพัฒนาตนเอง ท่านคิดว่าจริยธรรมของหัวหน้างานมีความสำคัญ กับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร						c10.....
43	ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมีการพัฒนาความ ฉลาดทางอารมณ์ เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์ ได้ดี						c11.....
44	ท่านคิดว่าควรบริหารความเครียด เช่น การออก- กำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ การทำสมาธิ การแสดงอารมณ์อย่างถูกวิธี การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี						c12.....
45	ท่านคิดว่าการบริหารจัดการใจ เช่น การสร้าง แรงจูงใจที่ดี การคิดในทางบวก ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี						c13.....
46	ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับการเป็นหัวหน้างาน						c14.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน

1. สมรรถนะด้านความรู้

.....

2. สมรรถนะด้านทักษะ

.....

3. สมรรถนะด้านเจตคติ

.....

บรรณานุกรม

- กรกช จันทน์สุคนธ์. (2548). *สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน-อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *ขีดความสามารถ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มิสเตอร์ก๊อปปี.
- เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์. (2549). *ผู้บังคับบัญชากับการสอนงาน (coaching)*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2554, จาก <http://www.diw.go.th/HRM/knowledge/COACHING.pdf>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). *สุดยอดหัวหน้างาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซัคเซส มีเดีย.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์, คณะวิทยาการจัดการ, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547ก). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547ข). *มารู้จัก competency กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). *การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวเข้าสู่สุดยอดหัวหน้างาน*. นนทบุรี: ไรต์ชี อินโฟ ดิสทริบิวเตอร์ เซ็นเตอร์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร... เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติ... เขากำลังทำอะไร?*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2546). *คิดและทำอย่างผู้นำ*. นนทบุรี: สุนุกอ่าน.

- นรินทร์ ชัยวิฑูรย์. (2552). *คิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท โตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์ จุลทรัพย์. (2544). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นันทกา ลิ้มสันติธรรม. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกการ-
สงเคราะห์ตามความคิดเห็นของพนักงาน สงเคราะห์สวนยางใน 5 จังหวัด-
ชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สถาบัน-
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน). (2553). *รายงานประจำปี 2553*.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- พร ศรียมก. (2545). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียนเพื่อ
ส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา มหายสนันท์. (2549). *การวิเคราะห์ศักยภาพหลักของข้าราชการสำนักงานศาล-
ปกครองในภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
เชียงใหม่.
- พิชิต ฤทธิจรรุญ. (2550). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ ฟองศรี. (2551) *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*.
กรุงเทพมหานคร: ค่านสุชาการพิมพ์.
- วรินทร์ จิตตยานุรักษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการฝึกอบรมหลักสูตร
การสอนงานกับการถ่ายโอนความรู้ของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิยะดา วรรณานันท์. (2548). *การสอนงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. ค้นเมื่อ 4
พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.stou.ac.th/Thai/Offices/Oce/Knowledge/1-47/page5-1-47.html>

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพร์เพช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). *หัวหน้างานพันธุ์แท้* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). *เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็มไอที คอนซัลติ้ง.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมิต ศัชฌุกร. (2547). *เทคนิคการสอนงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2545). *เอกสารประกอบการบรรยายในชั้นเรียนวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ PS 707*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะรัฐศาสตร์ ศูนย์เอกสารทางวิชาการ.
- สายัณห์ พานิช. (2548). *การฝึกงานในหน้าที่ (On the Job Training)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ MDI.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท.
- สุเดือนเพ็ญ คงคะจันทร์, กอบกุล ไพศาลอึ้งพงษ์, นิพนธ์ กุลนิิตย์ และสุเทียน ดันตระวาณิชย์. (2550). *เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานส่งเสริมสุขภาพระดับกลาง*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2554, จาก <http://person.ddc.moph.go.th/organize/talent/file/work%20shop/Coaching%20Mentoring.pdf>
- สุวัฒน์ ศิรินิรันดร์ และภาวนา สายชู. (2549). *MBA Handbook*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซี แอนด์ เอ็น.
- อรัญญา ศรีโพธิ์. (2544). *การบริหารงานพัฒนาบุคลากรของหัวหน้างานพัฒนาบุคลากร และการสาธารณสุขมูลฐาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด*. วิทยานิพนธ์-วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Competency Dictionary* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2549). *สอนงานอย่างไร... ให้ได้งาน (Coaching)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซนเตอร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒน์.
- อำมร เชาวลิต. (2548). *การปรับตัวสู่ระบบการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน*.
ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2554, จาก http://www.mol.go.th/intranet/src/cycle_mail/15062005123256387.doc
- Bougae, C. (2005). *A descriptive study of the impact of executive coaching from the perspective of the executive leader*. Retrieved May 24, 2011, from <http://gradworks.umi.com/31/62/3162727.html>
- Dunn, R. L. (2004). *The knowledge and competencies of effective school counselor supervision*. Retrieved May 24, 2011, from http://etd.ohiolink.edu/view.cgi/Dunn%20Rochelle%20L.pdf?acc_num=osu1086109491
- Gidget, H. A. (2005). *The nature of executive coaching from the perspectives of the coach, executive and followers*. Retrieved May 23, 2011, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3161586>
- McAllister, S. M. (2006). *Competency based assessment of speech pathology students' performance in the workplace*. Retrieved May 5, 2010, from <http://ses.library.usyd.edu.au/handle/2123/1130>
- Michael, G. D. (2006). *A competency based theory of business partnering: An empirical study of Australian business-to-business partnerships*. Retrieved May 5, 2010, from <http://en.scientificcommons.org/36460386>

Nadler, L., & Nadler, Z. (1990). *The handbook of human resource development*.

New York: John Wiley & Sons.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	อดิگانต์ กาบขุนทด
วัน เดือน ปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2548
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

