

บรรณานุกรม

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.**

๒๕๔๖-๒๕๕๐. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2544). **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน.** กรุงเทพฯ : กงพลพิมพ์.

ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.**

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.

คณัย เทียนพูน. (2546). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวี สิทินาคย์. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). **การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา**

ขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพาดี เณยสุวรรณ. (2545). **ถ้ามืด ถ้ามืด ถ้ามืด ถ้ามืด.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เพอร์เน็ท.

เทียน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนดุสิต.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **หนังสือรวมศัพท์บริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท

เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

บรรยง โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

อมรการพิมพ์.

- พนน วังสุนทร. (2542). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 28, 2553 จาก http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/detail.nsp.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มะห์ดี มะค็อรแเว. (2551). สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เมธัส วันแอะละ. (2548). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ยุดา รักไทย. (2547). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิชัย โกสุมจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- วิทยา คำนดำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท เวิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตต์ลดกร.
- วีระชัย ศรีพรหม. (2545). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาสงวาท จังหวัดสระแก้ว. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 28, 2553 จาก http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/detail.nsp.
- วรรณารถ แสงมณี. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์วัฒณ์แคนด์พรินท์.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เวสต์เทรคประเทศไทย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : แผนกประมวลความรู้ฝ่ายวิจัยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เออาร์ บีซีเนส เพรส.

- สุธาสิณี บุญญาพิทักษ์. (2552). **สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธาสิณี บุญญาพิทักษ์ และวิรัชกร สุปัญญา. (2550). **สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา.
- สุนันทา เลานันทน์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- สุวิทย์ บัวบาน. (2545). **การพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 28, 2553 จาก http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/detail.nsp.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาติ ราชทวีฑูร. (2547). **การศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะ**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ค้นเมื่อ ตุลาคม 4, 2550 จาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อากรณ ภู่วิทยพันธุ์. (2547). **Career Development in Practice**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Cheerington, D. J. (1995). **The Management of Human Resource**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- David, H. (1999). **Business Human Resource Management**. New York : John Wiley & Sons Ltd.
- Dessler, G. (2003). **Human Resource Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Ivancevich, J. M. (2003). **Human Resource Management**. New York : McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1973). **Test for Competence, rather than intelligence**. American Psychologists. 17(7). 57-83.
- Noe. Raymond A., John R. Hollenback. Borry Gerhort, and Patrick M. Wright. (2006). **Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage**. New York : McGraw-Hill.

- Parry, S. B. (1997). **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Wayne, C. F. (1996). **Managing Human Resources : Productivity, Quality at Work Life, Profits**. USA : McGraw-Hill.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1996). **Human Resources and Personnel Management**. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โทร 1200

ที่ ศศ. ว 168 /2554

วันที่ 27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชนา พานิช

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแคล้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โทร 1200

ที่ ศศ. ว 168 /2554

วันที่ 27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ทองนิล

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแคล้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี" โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมิตติพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง



(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศธ 0555.11/ว 241



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุดใจ วิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนอรุณประดิษฐ์

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแคล้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ที่ ศธ 0555.11/ว 241



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายต่อศักดิ์ เพื่องปัญญา ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลศศิมา

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแก้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ที่ ศธ 0555.11/ว 244



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายการุณ ประกาศวุฒิสาร ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลวุฒิสารศึกษา

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแคล้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ภาคผนวก ข

ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0555.11/ว 243

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตรมวัฒนา

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแก้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งผลการทดลองเครื่องมือจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267



ที่ ศธ 0555.11/ว 243

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริวิทยา

ด้วย นางสาวจินตนา ครบแก้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งผลการทดลองเครื่องมือจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267



ที่ ศธ 0555.11/ว 243

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมพคุณ

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแคล้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งผลการทดลองเครื่องมือจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267



ที่ ศธ 0555.11/ว 243

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทรศึกษา

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแก้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งผลการทดลองเครื่องมือจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0555.11/อ 244

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 51 ชุด

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแก้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยมาถึงขั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามที่แนบกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267



ที่ ศธ 0555.11/ ๑244

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
76000

27 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 27 ชุด

ด้วย นางสาวจันทนา ครบแก้ว รหัสนักศึกษา 529191002 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” โดยมี ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้วนั้น

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยมาถึงขั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามที่แนบกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิวัฒน์ วรวงษ์)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดี

โทร. 0-3249-3300 ต่อ 1200, 1201

โทรสาร 0-3249-3267

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน
ในจังหวัดเพชรบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้าน 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) แรงงานสัมพันธ์
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้าน 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์จริงโดยการวิเคราะห์นำเสนอในภาพรวมของคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษา

นางสาวจันทนา ทรบแคล้ว
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี
- 20 - 25 ปี
- 26 - 30 ปี
- 31 - 35 ปี
- 36 - 40 ปี
- มากกว่า 40 ปี

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 200 คน)
- ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 201-300 คน)
- ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) แรงงานสัมพันธ์

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ตัวอย่าง

ที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	มีการกำหนดเป้าหมายของแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน	✓				

ข้อ 0 จากตัวอย่าง ถ้าท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของระดับการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายความว่า สถานศึกษาของท่านได้มีการกำหนดเป้าหมายของแผนงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านการสรรหาและคัดเลือก						
	1.1 มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายใน และภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน						1
	1.2 ระบบการสรรหาบุคลากรทำให้เกิดผลในการดึงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน						2
	1.3 มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นเพื่อกลั่นกรองคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการตามตำแหน่งงาน						3
	1.4 มีการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการปฏิบัติงานในอดีต เพื่อประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือก						4
	1.5 มีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้						5
2.	ด้านการพัฒนา						
	2.1 มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน						6
	2.2 การทดลองงานมีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อประเมิน						7
	2.3 มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง						8
	2.4 มีการกำกับ ดูแล แนะนำบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะเชิงปรึกษาขณะปฏิบัติงานจริง						9
	2.5 มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์						10
	2.6 มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน						11
3.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
	3.1 มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน						12

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	3.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้						13
	3.3 มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						14
	3.4 มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้						15
	3.5 ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับเพื่อนำมาปรับปรุง เลิกจ้าง และต่อสัญญาจ้าง						16
	3.6 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานอาศัยหลักเกณฑ์การใช้ความรู้ ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก						17
4.	ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
	4.1 มีการวางแผน โบนัส และแนวทางปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม						18
	4.2 มีการประเมินค่าจ้าง กำหนดคุณค่าของงาน และการเปรียบเทียบคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ทักษะหรือสภาพการทำงานเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทน						19
	4.3 มีการสำรวจค่าจ้าง หรือเงินเดือนในตลาดแรงงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบในการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร						20
	4.4 การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และภารกิจแต่ละสายงานตามผลงาน						21
	4.5 สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน						22

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
5.	ด้านแรงงานสัมพันธ์						
	5.1 มีมาตรการรักษาวินัยและมีจรรยาบรรณในการทำงานของบุคลากรให้เป็นที่เชื่อถือ						23
	5.2 มีกฎระเบียบเกี่ยวข้องกับต่าง ๆ บัญญัติไว้อย่างชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย						24
	5.3 มีหนังสือคู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน						25
	5.4 เข้าใจเรื่องการได้รับผลประโยชน์ค่าตอบแทนทุกประเภท สิทธิการคุ้มครองแรงงาน ขั้นตอนการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ตามแนวทางแรงงานสัมพันธ์						26
	5.5 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจให้กับบุคลากร						27
	5.6 การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปตามแนวทางเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์						28

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน

ระดับสมรรถนะครู

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
1.	สมรรถนะหลัก						
	1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
	1.1.1 มีการวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดเป้าหมาย เพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ						1
	1.1.2 มีแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการอย่างเป็น ขั้นตอนทุกภาคเรียน						2
	1.1.3 มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง						3
	1.1.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง						4
	1.1.5 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/ พัฒนาการงานให้ดีขึ้น						5
	1.1.6 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน						6
	1.2 ด้านการบริการที่ดี						
	1.2.1 ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเต็มใจ อ่อนน้อมให้เกิดริติ และเห็นอก เห็นใจผู้มารับบริการ						7
	1.2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจ ไม่ล่าช้า โดยยึด ความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก						8

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	1.2.3 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา						9
	1.2.4 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ						10
	1.2.5 มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ						11
	1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง						12
	1.3.1 มีการศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
	1.3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น						13
	1.3.3 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง						14
	1.3.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน						15
	1.3.5 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา						16
	1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม						17
	1.4.1 ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน						
	1.4.2 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา						18
	1.4.3 มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน						19
	1.4.4 มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น						20

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	1.4.5 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม						21
	1.4.6 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						22
	1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
	1.5.1 เลียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ						23
	1.5.2 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน						24
	1.5.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ						25
	1.5.4 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ						26
	1.5.5 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู						27
	1.5.6 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น						28
2.	สมรรถนะประจำสาขางาน						29
	2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
	2.1.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน						

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.1.2 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้						30
	2.1.3 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้						31
	2.1.4 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง						32
	2.1.5 มีการประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร						33
	2.1.6 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น						34
	2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
	2.2.1 จัดกิจกรรมสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม						35
	2.2.2 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้						36
	2.2.3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง						37
	2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึงทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล						38
	2.2.5 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์						39

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
	2.3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย						40
	2.3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ						41
	2.3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน						42
	2.3.4 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน						43
	2.3.5 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา						44
	2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						45
	2.4.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
	2.4.2 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้						46
	2.4.3 ทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้						47
	2.4.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ						48

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.4.5 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน						49
	2.5 ด้านภาวะผู้นำครู						50
	2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้						
	2.5.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน						51
	2.5.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา						52
	2.5.4 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ						53
	2.5.5 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง						54
	2.5.6 มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้เรียน และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม						55
	2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						56
	2.6.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม						

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.6.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						57
	2.6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้						58
	2.6.4 มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน						59

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน
ในจังหวัดเพชรบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้าน 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) แรงงานสัมพันธ์
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้าน 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์จริงโดยการวิเคราะห์นำเสนอในภาพรวมของคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษา

นางสาวจันทนา ครอบแก้ว
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี
- 20 - 25 ปี
- 26 - 30 ปี
- 31 - 35 ปี
- 36 - 40 ปี
- มากกว่า 40 ปี

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 200 คน)
- ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 201-300 คน)
- ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) แรงงานสัมพันธ์

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของระดับความสอดคล้องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับความสอดคล้อง

1 หมายถึง ระดับความสอดคล้องเห็นด้วย

0 หมายถึง ระดับความสอดคล้องไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ระดับความสอดคล้องไม่เห็นด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านการสรรหาและคัดเลือก						
	1.1 มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายใน และภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
	1.2 ระบบการสรรหาบุคลากรทำให้เกิดผลในการดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
	1.3 มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นเพื่อกลั่นกรองคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการตามตำแหน่งงาน	1	1	1	1	1	1.00
	1.4 มีการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการปฏิบัติงานในอดีต เพื่อประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือก	1	1	1	1	1	1.00
	1.5 มีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00
2.	ด้านการพัฒนา						1.00
	2.1 มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	
	2.2 การทดลองงานมีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อประเมิน	1	1	1	1	1	1.00
	2.3 มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	1.00

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		5	4	3	2	1	
	2.4 มีการกำกับ ดูแล แนะนำบุคลากร และให้ข้อเสนอแนะเชิงปรึกษาขณะปฏิบัติงานจริง	1	1	1	1	1	1.00
	2.5 มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์	1	1	1	1	1	1.00
	2.6 มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
3.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						1.00
	3.1 มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1	1	
	3.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1.00
	3.3 มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.67
	3.4 มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00
	3.5 ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับเพื่อนำมาปรับปรุง เลิกจ้าง และต่อสัญญาจ้าง	1	1	1	1	1	1.00
	3.6 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานอาศัยหลักเกณฑ์การใช้ความรู้ ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1.00
4.	ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
	4.1 มีการวางนโยบาย และแนวทางปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00

การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
		5	4	3	2	1	IOC
	4.2 มีการประเมินค่างานกำหนดคุณค่าของงานและการเปรียบเทียบคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ทักษะหรือสภาพการทำงานเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทน	1	1	1	1	1	1.00
	4.3 มีการสำรวจค่าจ้าง หรือเงินเดือนในตลาดแรงงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบในการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00
	4.4 การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และภารกิจแต่ละสายงานตามผลงาน	1	0	1	1	1	0.67
	4.5 สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	1	0	1	1	1	0.67
5.	ด้านแรงงานสัมพันธ์						
	5.1 มีมาตรการรักษาวินัยและมีจรรยาบรรณในการทำงานของบุคลากรให้เป็นที่เชื่อถือ	1	0	1	1	1	0.67
	5.2 มีกฎระเบียบเกี่ยวข้องกับต่าง ๆ บัญญัติไว้อย่างชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	1	0	1	1	1	0.67
	5.3 มีหนังสือคู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.67
	5.4 เข้าใจเรื่องการได้รับผลประโยชน์ค่าตอบแทนทุกประเภท สิทธิการคุ้มครองแรงงาน ขั้นตอนการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ตามแนวทางแรงงานสัมพันธ์	1	0	1	1	1	0.67
	5.5 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจให้กับบุคลากร	1	0	1	1	1	0.67
	5.6 การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปตามแนวทางเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์	1	0	1	1	1	0.67

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการเกี่ยวกับสมรรถนะครูที่กำหนดให้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

☐ ของระดับความสอดคล้องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับความสอดคล้อง

1 หมายถึง ระดับความสอดคล้องเห็นด้วย

0 หมายถึง ระดับความสอดคล้องไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ระดับความสอดคล้องไม่เห็นด้วย

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
1.	สมรรถนะหลัก						
	1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
	1.1.1 มีการวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดเป้าหมาย เพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1.00
	1.1.2 มีแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการอย่างเป็น ขั้นตอนทุกภาคเรียน	1	0	1	1	1	0.67
	1.1.3 มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	1	0	1	1	1	0.67
	1.1.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	1.00
	1.1.5 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00
	1.1.6 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	1	1	1	1	1	1.00
	1.2 ด้านการบริการที่ดี						
	1.2.1 ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และเต็มใจ อ่อนน้อมให้เกิดิรติ และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	1	0	1	1	1	0.67
	1.2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจ ไม่ล่าช้า โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1.00

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	1.2.3 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	1	1	1	1	1	1.00
	1.2.4 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ	1	1	1	1	1	1.00
	1.2.5 มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00
	1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง						
	1.3.1 มีการศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1.00
	1.3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	1	1	1	1	1	0.67
	1.3.3 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1.00
	1.3.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	1	1	1	1	1	1.00
	1.3.5 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
	1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม						
	1.4.1 ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00
	1.4.2 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
	1.4.3 มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	1	1	1	1	1	1.00
	1.4.4 มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	1.00

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	1.4.5 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
	1.4.6 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	1	0	1	1	1	0.67
	1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
	1.5.1 เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	1	0	1	1	1	0.67
	1.5.2 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้เวลา และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	1	0	1	1	1	0.67
	1.5.3 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00
	1.5.4 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	1	1	1	1	1	1.00
	1.5.5 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	1.00
	1.5.6 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1.00
2.	สมรรถนะประจำสายงาน						
	2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
	2.1.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.1.2 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00
	2.1.3 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00
	2.1.4 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	1	1	1	1	1	1.00
	2.1.5 มีการประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00
	2.1.6 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1.00
	2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
	2.2.1 จัดกิจกรรมสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	1	1	1	1	1	1.00
	2.2.2 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	1	0	1	1	1	0.67
	2.2.3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1	0	1	1	1	0.67
	2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึงทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	1	0	1	1	1	0.67
	2.2.5 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์	1	1	1	1	1	1.00

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
	2.3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	1	1	1	1	1	1.00
	2.3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	1	0	1	1	1	0.67
	2.3.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน	1	1	1	1	1	1.00
	2.3.4 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00
	2.3.5 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	1	1	1	1	1	1.00
	2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
	2.4.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00
	2.4.2 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	1	1	1	1	1	1.00
	2.4.3 ทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00
	2.4.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1.00

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.4.5 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการณศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	1	0	1	1	1	0.67
	2.5 ด้านภาวะผู้นำครู						
	2.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	1	1	1	1	1	1.00
	2.5.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
	2.5.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	1	0	1	1	1	0.67
	2.5.4 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ	1	0	1	1	1	0.67
	2.5.5 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	1	0	1	1	1	0.67
	2.5.6 มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้เรียน และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม	1	0	1	1	1	0.67
	2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
	2.6.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	1.00

ที่	สมรรถนะครู	ระดับการปฏิบัติ					ข้อที่
		5	4	3	2	1	
	2.6.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
	2.6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00
	2.6.4 มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน	1	1	1	1	1	1.00

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 87

Alpha = .9488

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	98.6333	197.4816	.5437	.9606
X1.2	98.3000	203.3897	.3208	.9619
X1.3	98.1000	198.9207	.5960	.9602
X1.4	98.0667	204.4782	.2395	.9625
X1.5	98.3000	197.3207	.6309	.9599
X2.1	98.4000	193.7655	.6506	.9598
X2.2	98.5333	195.0851	.6585	.9597
X2.3	98.0000	200.6897	.4592	.9611
X2.4	98.1000	196.0241	.7054	.9594
X2.5	98.2333	189.7023	.7607	.9588
X2.6	98.2667	202.2713	.4005	.9614
X3.1	98.3333	204.0230	.3626	.9615
X3.2	98.2667	197.8575	.6810	.9597
X3.3	98.3667	195.6195	.7038	.9594
X3.4	98.1000	199.8862	.6050	.9602
X3.5	98.2667	197.7885	.6183	.9600
X3.6	98.5000	191.4310	.7932	.9585
X4.1	98.5667	187.0816	.7903	.9586
X4.2	98.6000	193.3517	.8801	.9582
X4.3	98.6667	189.4023	.8094	.9583
X4.4	98.8333	186.6954	.7851	.9587
X4.5	98.8333	186.9713	.8399	.9580
X5.1	98.2000	190.3034	.8306	.9582
X5.2	98.4667	189.2920	.8498	.9580

X5.3	98.4667	191.9816	.7250	.9591
X5.4	98.4667	190.3264	.8016	.9584
X5.5	98.5667	190.0471	.7706	.9587
X5.6	98.4667	189.9126	.7785	.9586

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 28

Alpha = .9610

Reliability

******* Method 1 (space saver) will be used for this analysis *******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1.1	229.3333	729.5402	.6009	.9061
Y1.1.2	229.1000	728.7138	.6986	.9058
Y1.1.3	229.1333	728.4644	.6406	.9059
Y1.1.4	229.4000	740.1793	.4980	.9073
Y1.1.5	229.4000	730.8690	.7242	.9060
Y1.1.6	229.1333	726.6023	.7806	.9054
Y1.2.1	228.9667	733.6885	.6948	.9063
Y1.2.2	229.2000	730.5793	.5923	.9062
Y1.2.3	229.1333	729.9816	.6426	.9061
Y1.2.4	229.1333	738.6713	.6087	.9070
Y1.2.5	229.4000	741.7655	.5037	.9074
Y1.3.1	229.2000	732.1655	.6861	.9062
Y1.3.2	229.5333	728.3954	.6209	.9060
Y1.3.3	229.2667	729.6506	.6626	.9060
Y1.3.4	229.2333	733.2885	.6891	.9063
Y1.3.5	229.4667	722.9471	.6857	.9053
Y1.4.1	229.0667	730.4782	.7357	.9059
Y1.4.2	229.0333	733.3437	.6874	.9063
Y1.4.3	229.2000	732.9931	.6104	.9064
Y1.4.4	228.9333	730.5471	.7055	.9060
Y1.4.5	228.9333	729.5816	.6364	.9060
Y1.4.6	229.3333	734.2989	.5558	.9066
Y1.5.1	228.9667	735.6195	.6338	.9066
Y1.5.2	228.9333	727.5126	.7917	.9055

Y1.5.3	229.1000	738.5069	.6599	.9069
Y1.5.4	229.0000	737.7931	.5310	.9070
Y1.5.5	229.0333	730.3782	.7132	.9060
Y1.5.6	229.0000	731.3103	.6198	.9062
Y2.1.1	227.7333	700.8230	.0052	.9783
Y2.1.2	229.6333	731.6885	.6549	.9062
Y2.1.3	229.4667	732.8092	.6450	.9063
Y2.1.4	229.5000	732.8103	.6372	.9063
Y2.1.5	229.5667	732.8057	.6824	.9063
Y2.1.6	229.2667	734.5471	.6274	.9065
Y2.2.1	229.0667	730.9609	.7215	.9060
Y2.2.2	229.0333	735.9644	.6066	.9067
Y2.2.3	229.0333	734.3092	.6017	.9066
Y2.2.4	229.1000	746.7138	.3499	.9081
Y2.2.5	229.1000	736.9207	.4532	.9071

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y2.3.1	229.1667	731.1092	.6358	.9062
Y2.3.2	229.0667	739.0989	.5325	.9071
Y2.3.3	229.0333	739.4816	.5554	.9071
Y2.3.4	228.9333	730.6851	.7016	.9060
Y2.3.5	229.0333	735.7575	.6130	.9067
Y2.4.1	228.9667	735.6195	.5333	.9068
Y2.4.2	229.4667	733.2230	.6333	.9064
Y2.4.3	229.5333	727.4299	.6813	.9057
Y2.4.4	229.5333	727.2230	.6481	.9058
Y2.4.5	229.3667	720.0333	.7719	.9048
Y2.5.1	229.2667	730.6851	.6834	.9060
Y2.5.2	229.1333	734.0506	.6272	.9065
Y2.5.3	229.2000	735.8207	.7161	.9065
Y2.5.4	229.0667	740.2713	.5569	.9072
Y2.5.5	229.1667	738.9713	.6423	.9070
Y2.5.6	229.2000	737.1310	.5953	.9068
Y2.6.1	229.5333	726.3954	.6336	.9058
Y2.6.2	229.1333	727.5678	.7039	.9057
Y2.6.3	229.4333	728.2540	.6062	.9060
Y2.6.4	229.4333	724.1161	.5875	.9057

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 59

Alpha = .9089

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ - สกุล	นางสาวจันทนา กรบแก้ว
ที่อยู่ปัจจุบัน	177/3 หมู่ 4 ตำบลท่าคอย อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 76130
ที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลวุฒิสารศึกษา ตำบลชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2545	วิชาชีพครูตามหลักสูตรสถาบันราชภัฏ 29 หน่วยกิต สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2552	ศึกษาระดับปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2540 - 2549	ครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลวุฒิสารศึกษา ตำบลชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120
พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวุฒิสารศึกษา ตำบลชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

