



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายทรงพล ถนอมวงษ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร
วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง
2. ดร.สุวรรณา พงษ์ศิริสุภกร รองผู้อำนวยการฝ่ายงานแผนและความร่วมมือ
วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง
3. ดร.จنگล กระจ่างแจ้ง ข้าราชการครูประจำวิทยาลัยเทคนิคระยอง
จังหวัดระยอง
4. ดร.กัณยา คำนประเสริฐ ข้าราชการครูประจำวิทยาลัยเทคนิคระยอง
จังหวัดระยอง
5. นายวีรพงษ์ พฤกษชาติ ข้าราชการครูประจำและหัวหน้างานบุคลากร
วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายทรงพล ถนอมวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปริยาภัทร ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เจียมโฆษิต เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุวรรณา พงษ์ศรีศุภกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปริยาภัทร ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เจียมโฆนิต เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.จกกล กระจ่างแจ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปรียาภัทร ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เจียมโฉมิต เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.กัญญา ด่านประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วยนางสาวปรียาภัทร ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เข็มไผ่ชนิด เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวีรพงษ์ พงกษชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปรีภักดิ์ ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เจียมโฆษิต เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปรีภัท ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เจียมโฉมิต เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์นะ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปริยภัทร ศรีเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.กัลยรัตน์ เจียมไพบยิต เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอาชีวศึกษา
จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง” ขอความกรุณาท่านได้อ่านและตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

นางสาวปริยาภัทร ศรีเพชร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถาม

เรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง
 วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

แบบสอบถามเลขที่.....

วันที่เก็บข้อมูล.....

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือช่องว่างที่ตรงกับ
 ข้อมูลส่วนตัวของท่าน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 26 ปี 26 - 35 ปี 36 - 45 ปี มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

 ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ครูผู้สอน ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ นักการ ลูกจ้างชั่วคราว ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ นักการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบทุกข้อ ทุกข้อมีคำตอบให้เลือก คือ มี กับ ไม่มี

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความคิดเห็น	
		มี	ไม่มี
1.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
2.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
3.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
4.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการอบรม		
5.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการมอบหมายงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน		
6.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ		
7.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน		
8.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ		
9.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร		
10.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทักษะความคิดเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความคิดเห็น	
		มี	ไม่มี
11.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา ศักยภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากร		
12.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
13.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนระดับ 5 = นำมาปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

คะแนนระดับ 4 = นำมาปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

คะแนนระดับ 3 = นำมาปฏิบัติพอสมควร

คะแนนระดับ 2 = นำมาปฏิบัติน้อย

คะแนนระดับ 1 = ไม่ได้ปฏิบัติเลย

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
พลวัตแห่งการเรียนรู้					
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกคน เป็นสิ่งที่มี ความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง					
2. มีการสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรมีการเรียนรู้ ที่จะพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง					
3. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิผล เพื่อหลีกเลี่ยง การบิดเบือนข้อมูลการปิดกั้นช่องทางในการสื่อสาร					

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และฝึกสอนให้เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง					
5. บุคลากรมีการใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ที่เร็วยิ่งขึ้น (เช่น การสร้างจินตนาการ การใช้เสียงเพลง)					
6. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์					
7. บุคลากร ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) กล่าวคือ บุคลากรพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์อย่างรอบคอบ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้นมาประยุกต์ใช้ต่อไป					
8. บุคลากร ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่กันและกัน ด้วยวิธีต่าง ๆ (เช่น ทางกระดานสนทนาผ่านเว็บ จุลสาร และการประชุม)					
9. บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
10. บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และการเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน/หน่วยงาน/สายงานของตน					
การปฏิรูปองค์การ สู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้					
11. บุคลากรในองค์กรเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตน					
12. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสนับสนุนวิสัยทัศน์เรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
13. องค์กร/หน่วยงาน มีบรรยากาศที่สนับสนุน และตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่จะการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
14. มีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
15. บุคลากรสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและจากความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถยอมรับได้					
16. มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้จนสามารถพัฒนา ศักยภาพของตนเองได้					
17. บุคลากรมีการปฏิบัติงานและการฝึกใช้โปรแกรมต่างๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ					
18. บุคลากรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำมาใช้ ในการพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง)					
19. องค์กรมีความคล่องตัวและมีระดับชั้นของการบริหารงาน เพื่อประสิทธิภาพในติดต่อการสื่อสารระหว่างบุคคล					
20. บุคลากรทุกแผนก/งาน มีความร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกันและเพื่อการเรียนรู้พัฒนา ศักยภาพของตนมากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้อยู่ในขอบเขตการทำงาน แผนกงานตนเองเท่านั้น					

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร					
21. องค์กรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง					
22. มีการกระจายอำนาจส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรและความสามารถ					
23. ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน					
24. ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้					
25. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสในการเรียนรู้ พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการทดลอง และพิจารณาบทวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่ เพื่อสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ได้					
26. บุคลากรมีการแบ่งปันข้อมูลกับผู้มาติดต่อประสานงานด้วยความกระตือรือร้นและในขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อ เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและการบริการ					
27. มีการเปิดโอกาสให้กับผู้มาติดต่อประสานงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร					
28. บุคลากรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนจากหน่วยงานอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยองหรือหน่วยงานอื่น					
29. บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบงานของตนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง					

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
30. บุคลากรมีการมองหาส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนจากผู้มาติดต่อประสานงานและหน่วยงานอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยองหรือหน่วยงานอื่น					
การจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้					
31. บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานของตนดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลของงานและการบริการที่อยู่นอกสายงานของตน					
32. บุคลากรมีระบบการจัดการเก็บข้อมูลที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้โดยง่าย					
33. บุคลากรมีการตรวจสอบแนวโน้มภายนอกองค์กรด้วยพิจารณาสิ่งที่คนอื่นทำอยู่ ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแง่ดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศจากการเข้าร่วมประชุมและตรวจสอบงานวิจัยต่าง ๆ					
34. บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง					
35. องค์กรมีการจัดทำโครงการสาธิต เพื่อทดสอบวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริการแบบใหม่ ๆ					
36. องค์กรและบุคลากรได้ร่วมกันพัฒนาระบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการสามารถนำไปใช้					
37. บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ที่ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นให้กับผู้อื่น					
38. มีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่ม แผนก และฝ่ายงานต่าง ๆ					

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
39. บุคลากรมีการพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ ทั้งทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง					
40. องค์การสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน					
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ					
41. บุคลากรได้นำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ขององค์การ					
42. บุคลากรสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านทาง LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต					
43. บุคลากรมีการนำสื่อประสมมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
44. บุคลากรนำโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์ประกอบมาสับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน					
45. บุคลากรใช้เทคโนโลยีกรุปแวร์ ในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม เช่น การบริหารโครงการ การทำงานเป็นทีม และการบริหารการประชุม					
46. มีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลาให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นระบบที่ประสมประสานระบบการเรียนรู้ไฮเทค ประสานการสอนงานและการทำงานจริงให้เป็นกระบวนการเดียว					
47. มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
48. มีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์การและการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร					

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
49. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
50. บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวม ใส่รหัส จัดเก็บสร้างสรรค์ และถ่ายโอนข้อมูล ในแบบที่เหมาะสมกับความต้องการของตน และองค์การได้					

ขอบคุณค่ะ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี