



ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

นรเทพ ศักดิ์เพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

พ.ศ.2549

ISBN 974 - 317 - 984 - 4

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

นรเทพ ศักดิ์เพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

พ.ศ.2549

ISBN 974 - 317 - 984 - 4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร





หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย

นรเทพ ศักดิ์โพธิ์

สาขา

สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์

กรรมการที่ปรึกษา

ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี

กรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานการสอบ
(อาจารย์มนรัตน์ ลิ้มสืบเชื้อ)

..... ประธานกรรมการที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์)

..... กรรมการที่ปรึกษา
(ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี)

..... กรรมการที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.วิเชียร เกตุสิงห์)

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อนุมัติให้
นักวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)
ผู้วิจัย	นรเทพ ศักดิ์เพชร
ระดับการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
พ.ศ.	2549
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระกิพร สามารถ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ของบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ที่มี สถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการผลิตบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำนวน 315 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความ ต้องการโดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วย t-test และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Procedure)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก
2. ผลการศึกษานี้เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏ ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

2.3 พนักงานที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบความแตกต่าง และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 16,001 บาทขึ้นไป

2.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้ายหรือหย่า



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Abstract

Thesis Title	Requirements for Human Resources Development of Employees of Petrochemical Industry (Thailand) Public Co., Ltd.
The Researcher	Mr.Norrathep Sakpetch
Level of Study	Master's Degree of Liberal Arts, Major in Social Sciences for Development
Year	2006
Chairman of Thesis Adviser	Asst. Prof. Rangsan Timpanpong
Thesis Advisers	Dr.Umaporn Lorsomrudee Asst. Prof. Rapeeporn Samart

The purposes of this research were to study requirements for human resources developments in the areas of education, training, self-development, and development of workplace environment in Petrochemical Industry (Thailand) Public Co., Ltd. and to compare the requirements for human resources development of the employees of Petrochemical Industry (Thailand) Public Co., Ltd., who possessed different personal status. The subjects of this research were 315 production employees of Petrochemical Industry (Thailand) Public Co., Ltd. in Rayong province. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation, requirements comparison by using t-test and One Way ANOVA. When the difference has been found, Scheffe Procedure was used in pair testing.

The results showed that:

1. The level of requirement for human resources development of the employees of the mentioned company in overall and each aspect i.e., development of workplace environment, education, self-development and training was of a high level.
2. The comparison results of requirement levels for human resources development of the employees of this company through hypothesis test were as follows:
 - 2.1 The employees with different sexes, levels of education and work experience had no different requirements for human resources development in overall and each aspect.

2.2 The employees with different ages had different requirements for human resources development. The employees of not higher than 20 years old and of between 21-30 years old had more requirements for human resources development than those of more than 41 years old when each aspect has been tested, it was found that the employees of between 20-30 years old had more requirements for human resources development than those of more than 41 years old.

2.3 The employees with different incomes had different requirements of human resources development in overall aspect. However, there was no difference when the pair was tested. But when each aspect has been tested, it was found that the employees with income of Baht 8,001-12,000 had more requirements for human resources development than those with income of more than Baht 16,001.

2.4 The employees with different marital status had different requirements for human resources development in overall aspect i.e., the employees who were single had more requirements for human resources development than those who were married. However, when each aspect has been tested, it was found that the employees who were single had more requirements for human resources in the area of education than those who were married, widow and divorced.



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะคำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.อุมพร หล่อสมฤดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์เพื่อให้สมบูรณ์ที่สุด และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาช่วยตรวจแบบสอบถามทุกท่าน โดยเฉพาะ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่าย สายงานบุคคลกลาง บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กัลไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้ความร่วมมือ และช่วยอำนวยความสะดวก ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง ทุกๆ ท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณวิศิษฐ์ ดิษฐวงศ์ ที่ติดต่อข้อมูลต่างๆ ขอขอบพระคุณบัณฑิตศึกษาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา รุ่น 3 ทุกท่าน โดยเฉพาะ คุณศุภชัย พิณสุรงค์ คุณนนทพัทธ์ นุริตมนต์ และคุณอุษมา คำสด ที่ให้คำปรึกษาด้านการแปลผลข้อมูล และที่สำคัญที่สุดขอกราบขอบพระคุณบุพการีทั้งสองท่าน ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยจนทำวิทยานิพนธ์นี้ได้สำเร็จ

หากคุณค่าของวิทยานิพนธ์นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้แด่ ครู- อาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิทยาการต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

นรเทพ สักดิ์เพชร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	๗๓
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน).....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	47
สมมติฐานการวิจัย.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
แบบของการวิจัย.....	48
หน่วยในการวิเคราะห์.....	48
ประชากร.....	48

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	48
การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล.....	54
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน).....	56
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล..80	
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	98
ภาคผนวก ค แบบตรวจเครื่องมือ ผลการตรวจสอบเครื่องมือ.....	104
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	110
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	114



สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

3.1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง.....	49
4.1	จำนวนร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล.....	54
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในภาพรวม.....	56
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	57
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	58
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ.....	60
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
4.7	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ	62
4.8	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ในภาพรวมและรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ.....	63
4.9	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ในด้านการศึกษา ในภาพรวมและรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ.....	63
4.10	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ.....	64
4.11	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ.....	64

4.12	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	65
4.13	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4.14	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการศึกษา ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	66
4.15	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
4.16	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
4.17	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	67
4.18	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในภาพรวมและรายคู่จำแนกตามอายุงาน	68
4.19	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการศึกษา ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	68
4.20	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามอายุงาน	69



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

4.21	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	69
4.22	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	70
4.23	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	70
4.24	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการศึกษา ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามรายได้	71
4.25	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	71
4.26	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	72
4.27	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามรายได้.....	72
4.28	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
4.29	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการศึกษา ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
4.30	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	74

4.31	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส	74
4.32	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในภาพรวมและรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส	75



อำนาจอธิปไตยบริการและเทศไนโออีอาร์อินทล
มหาวิทยาจารย์ราชภัฏพระนคร

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1	โครงสร้างคณะผู้บริหาร.....	10
2.2	โครงสร้างองค์กร.....	12
2.3	การพัฒนาอาชีพ.....	26
2.4	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบของระบบของเดวิด อีสตัน.....	28
2.5	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบของฟิลิปส์ ซี บาวเมล.....	29
2.6	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	47