

บรรณานุกรม

- กัลยกร กลายสุข. (2542). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตชั้นเนล.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑา สุทธภาส. (2543). ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจริญ ถานะภิรมย์. (2548). ความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของคณงานก่อสร้างบริษัทไมวาน (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2536). ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1. นนทบุรี : สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ซูดา จิตพิทักษ์. (2525). พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : มวลชน.
- ชุดินธร ปานะดิษฐ์. (2545). ความต้องการการพัฒนาครูเรื่องการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุดิพนธ์ เสือสุวรรณ. (2542). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต จุลแสน. (2540). การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของกองบัญชาการตำรวจนครบาล : ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทองลักษณ์ คำทะเนตร. (2546). สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถาบันราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสกลนคร.

เทพนม เมืองแมนและสวึง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

บัญชา แก้วส่อง. (2539). สถานการณ์และการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.

บุญโชติ จันทร์สุพรรณ. (2527). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ดด สาระภูมิ. (2529). ประสิทธิภาพของการใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : รัชดา 84 แมเนจเม้นท์.

บุปผา กฤษณมระ. (2526). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงเทพ.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทักษะการเปลี่ยนแปลงการวัดและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปวีณา ลำพาย. (2544). ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เปรี๊ญ กุมท. (2536). ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 6. นนทบุรี : สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ผล บุญอยู่. (2538). การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พินิจ ภูทับทิม. (2543). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาลี ดุ่มใจต้อง. (2548). ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทปทุมธานีบริวเวอรี่ จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2535). องค์การและการจัดการงานบุคคล เล่ม 2 หน่วยที่ 11. นนทบุรี : สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลาวัณย์ ปานดิษฐ์. (2535). สมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้าน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานเอกชน ตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหน่วย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณา พลอยสุวรรณ. (2544). ความต้องการขั้นพื้นฐานของนิสิตโครงการปริญญาโทสาขา บริหารธุรกิจภาคค่ำ และโครงการบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วลัยลักษณ์ นนทมะลิ. (2532). ความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม. (2535). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สงวน เลิศโชคชัย. (2544). ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2525). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันห์ชัย สิขณรังษี. (2530). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์พาณิชยศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2543). การจูงใจ. เอกสารประกอบคำบรรยาย ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำราญ ถาวรานุรักษ์. (2518). การพัฒนาบุคคล. วารสารข้าราชการ, 14 (1), 12.
- สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุปราณี สรีนิตราภิมุข. (2524). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาวดี ประดับวงษ์. (2544). ปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากร คณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สุรเกียรติ์ เวสุวรรณ์. (2542). ความต้องการในการเข้ามศึกษาต่อในระดับปริญญาโทภาคค่ำ คณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. รายงานการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสนห์ จุ้ยโต. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4. นนทบุรี : สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

หลุย จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาการสูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาสน์.

อดิศักดิ์ ชูวชิวัฒน์. (2530). ความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 4 ที่มีการเข้า
รับการศึกษาในโรงเรียนผู้ใหญ่จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อธยา ถีนานนท์. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีการประหยัดพลังงานกรณีศึกษา
บริษัททีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล.

อารยา ชีรวัช. (2541). การศึกษาปัญหา ความต้องการ และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของ
บริษัทไค้ยู่สะมอเตอร์ จำกัด. รายงานการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย. (2547). รายงานประจำปี 2547. กรุงเทพมหานคร : กระทรวง
อุตสาหกรรม.

Lorriman, Young and Kalinauckas. (1995). **Upside Down Management : Revolutionizing
Management and Development to Maximize Business Success.** London : McGraw-
Hill.



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



สำนักงานบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
เรื่อง

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ทั้งหมด 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

3. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ผู้วิจัย : นายนรเทพ ตักดีเพชร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย (✓) ลงหน้าข้อที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

--	--	--

1 2 3

(สำหรับผู้วิจัย)

ข้อ 1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

--

 4

ข้อ 2. อายุ..... ปี (เศษของเดือนเกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

--

 5

--

 6

ข้อ 3. ระดับการศึกษา

1. () ม.3 / ม.ศ.3

2. () ม.ศ.6 / ปวช.

3. () ปวศ. / อนุปริญญา

4. () ปริญญาตรี และสูงกว่า

5. () อื่นๆ โปรดระบุ.....

--

 7

ข้อ 4. อายุงานในบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

อายุงานปี (เศษของเดือนเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

--

 8

ข้อ 5. รายได้ต่อเดือน

1. () ไม่เกิน 8,000

2. () 8,001-12,000 บาท

3. () 12,001-16,000 บาท

4. () 16,001 บาทขึ้นไป

--

 9

ข้อ 6. สถานภาพสมรส

1. () โสด

2. () สมรส

3. () หม้ายหรือหย่า

4. () อื่นๆ โปรดระบุ.....

--

 10

ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างในแต่ละข้อที่ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพียง
ช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = ความต้องการมากที่สุด

4 = ความต้องการมาก

3 = ความต้องการปานกลาง

2 = ความต้องการน้อย

1 = ความต้องการน้อยที่สุด

ข้อ	ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความต้องการ					(สำหรับผู้วิจัย)
		5	4	3	2	1	
	การศึกษา						
1.	การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งในเวลาและนอกเวลา						☐ 11
2.	จัดทุนสนับสนุนการศึกษาในช่วงเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน						☐ 12
3.	จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ						☐ 13
4.	กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติมและประกาศให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ						☐ 14
5.	ต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด ได้แก่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช						☐ 15
6.	กำหนดโควตาให้บุคลากรลาไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ						☐ 16
7.	ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการแหล่งความรู้ ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำบริษัท โดยไม่มีวันหยุด						☐ 17
8.	จัดให้มีสื่อต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการศึกษา						☐ 18
9.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่						☐ 19
10.	ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้ว่าจะไม่เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่						☐ 20

ข้อ	ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความต้องการ					(สำหรับผู้วิจัย)
		5	4	3	2	1	
การฝึกอบรม							
1.	จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร						☐ 21
2.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น						☐ 22
3.	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม						☐ 23
4.	เนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติ						☐ 24
5.	มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม						☐ 25
6.	ให้บุคลากรที่ไปฝึกอบรมมาแล้วเผยแพร่ความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายในองค์กร						☐ 26
7.	จัดให้มีการฝึกอบรมทุกระดับเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน						☐ 27
8.	จัดให้มีการฝึกอบรมงานโครงการใหม่ทุกครั้งเพื่อเรียนรู้การปฏิบัติงาน						☐ 28
9.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์						☐ 29
10.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน						☐ 30
11.	การจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน						☐ 31
การพัฒนาตนเอง							
1.	การเข้าศึกษาเพิ่มเติมในบางวิชาที่สนใจ เพื่อพัฒนาตนเอง						☐ 32
2.	การไปหาความรู้จากแหล่งวิทยบริการ ได้แก่ ห้องสมุด, สถานศึกษา						☐ 33
3.	การไปศึกษาดูงานทั้งภายใน และต่างประเทศเป็นครั้งคราว						☐ 34
4.	สนใจศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำรา หนังสือ และแหล่งความรู้อื่นๆ						☐ 35
5.	การไปฝึกปฏิบัติงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ						☐ 36
6.	การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ						☐ 37
7.	การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน						☐ 38
8.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต						☐ 39
9.	แสวงหาความรู้โดยการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาต่างๆ						☐ 40

ข้อ	ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความต้องการ					(สำหรับผู้วิจัย)
		5	4	3	2	1	
1.	<u>การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน</u> การจัดห้องประชุมเพื่อประโยชน์ในการประชุมหารือ ต่อการปฏิบัติงาน						☐ 41
2.	การจัดห้องนั่งทานการเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี สำหรับพนักงาน						☐ 42
3.	การจัดสภาพห้องปฏิบัติงาน ที่สะดวก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						☐ 43
4.	การจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้ที่มีความปลอดภัย						☐ 44
5.	การรักษาความสะอาดโรงอาหารและบริเวณโดยรอบ สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						☐ 45
6.	สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น						☐ 46
7.	สภาพแวดล้อมภายในอาคารมีความสะอาด สวยงาม สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						☐ 47
8.	การกำจัดฝุ่นละอองในห้องปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ						☐ 48
9.	การจัดแสงสว่างที่พอเหมาะพอดีต่อการปฏิบัติงาน						☐ 49
10.	ไม่มีเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน						☐ 50



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจเครื่องมือวิจัย



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ที่ ศธ ๐๕๖๕.๑๔/๑๐๗๕

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน

กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิเชียร เกตุสิงห์

ด้วยนายรเทพ ศักดิ์เพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

โดยมี ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์	ประธานกรรมการ
๒. ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ	กรรมการ

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำนักงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการและวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๗๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๗๗ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๗๕๕๒

ที่ ศธ ๐๕๖๕.๑๔/๑๒๐๑



สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน

กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คำเพชร ภูมิปัญญา

ด้วยนายบรรเท ทักคิเพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

โดยมี ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ ประธานกรรมการ
 ๒. ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี กรรมการ
 ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ กรรมการ

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำนักงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการและวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๓๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๓๓ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๓๕๕๒

ที่ ศธ ๐๕๖๕.๑๔/๑๐๘๐



สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน

กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.บุปผา เมฆศรีทองคำ

ด้วยนายรเทพ สักดิ์เพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

โดยมี ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ ประธานกรรมการ
 ๒. ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี กรรมการ
 ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ กรรมการ

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำนักงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชัย ไทรหมุก)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการและวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๖๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๗๗ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๖๕๕๒



ที่ ศธ ๐๕๖๕.๑๔/๑๐๘๑

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน

กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คร.คารณิ จามจุรี

ด้วยนายบรรเท ทักดิ์เพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

โดยมี ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ ประสานกรรมการ
๒. คร.อุมาพร หล่อสมฤดี กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ กรรมการ

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำนักงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการและวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๗๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๗๗ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๗๕๕๒



ที่ ศร ๐๕๖๕.๑๔/๑๑๒๔

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน
กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน คุณอุดมเดช บุรพภาค (ผู้จัดการฝ่าย สาขางานบุคคลกลาง บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน))

ด้วยนายรเทพ ศักดิ์เพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

โดยมี ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ ประธานกรรมการ
๒. คร.อุมาพร หล่อสมฤดี กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ กรรมการ

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยดังกล่าว สำนักงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการและวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๖๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๖๗ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๖๕๕๒



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก ค

แบบตรวจเครื่องมือ และผลการตรวจเครื่องมือ



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แบบตรวจสอบเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

แบบวัดความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดตรงจุดประสงค์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดตรงจุดประสงค์
-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดไม่ตรงจุดประสงค์

จุดประสงค์	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง				IOC
		+1	0	-1		
วัดความต้องการด้านการศึกษา	1. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งในเวลาและนอกเวลา	5	-	-	5	1
	2. จัดทุนสนับสนุนการศึกษาในช่วงเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน	5	-	-	5	1
	3. จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ	5	-	-	5	1
	4. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติมและประกาศให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ	5	-	-	5	1
	5. ท่านสนใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด ได้แก่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	3	2	-	3	0.6
	6. กำหนดโควตาให้บุคลากรลาไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ	5	-	-	5	1
	7. ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการแหล่งความรู้ ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำบริษัทโดยไม่มีวันหยุด	5	-	-	5	1
	8. จัดให้มีสื่อต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการศึกษา	5	-	-	5	1
	9. ต้องการการศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	4	1	-	4	0.8
	10. ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้ว่าจะไม่เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่	4	1	-	4	0.8
วัดความต้องการด้านการฝึกอบรม	1. จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	5	-	-	5	1
	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	4	1	-	4	0.8
	3. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	5	-	-	5	1
	4. เนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติ	4	1	-	4	0.8
	5. มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาดตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	5	-	-	5	1
	6. ให้บุคลากรที่ไปฝึกอบรมมาแล้วเผยแพร่ความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่ บุคลากรภายในองค์กร	5	-	-	5	1
	7. จัดให้มีการฝึกอบรมทุกระดับเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1

จุดประสงค์	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง				IOC
		+1	0	-1		
วัดความต้องการด้านการฝึกอบรม (ต่อ)	8. จัดให้มีการฝึกอบรมงาน โครงการใหม่ทุกครั้งเพื่อเรียนรู้การปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	9. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์	5	-	-	5	1
	10. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	11. การจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
วัดความต้องการด้านการพัฒนาตนเอง	1.การเข้าศึกษาเพิ่มเติมในบางวิชาที่สนใจ เพื่อพัฒนาตนเอง	5	-	-	5	1
	2.การไปหาความรู้จากแหล่งวิทยบริการ ได้แก่ ห้องสมุด, สถานศึกษา	4	1	-	4	0.8
	3. การไปศึกษาดูงานทั้งภายใน และต่างประเทศเป็นครั้งคราว	5	-	-	5	1
	4. สนใจศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำรา หนังสือ และแหล่งความรู้อื่นๆ	5	-	-	5	1
	5. การไปฝึกปฏิบัติงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	4	1	-	4	0.8
	6. การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	5	-	-	5	1
	7. การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	8. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	5	-	-	5	1
	9. แสวงหาความรู้โดยการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาต่างๆ	5	-	-	5	1
วัดความต้องการการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	1. การจัดห้องประชุมเพื่อประโยชน์ในการประชุมหารือ ต่อการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	2. การจัดห้องนั่งนอนเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดี สำหรับพนักงาน	5	-	-	5	1
	3. การจัดสภาพห้องปฏิบัติงาน ที่สะดวก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	4. การจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความปลอดภัย	5	-	-	5	1
	5. การรักษาความสะอาดโรงอาหารและบริเวณโดยรอบ สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	6. สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น	5	-	-	5	1
	7. สภาพแวดล้อมภายในอาคารมีความสะอาด สวยงาม สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	8. การกำจัดฝุ่นละอองในห้องปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5	-	-	5	1
	9. การกำจัดมลภาวะที่เกิดจากโรงงานอย่างถูกวิธี	5	-	-	5	1
	10. การจัดแสงสว่างที่พอเหมาะพอดีต่อการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
	11. ไม่มีเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน	5	-	-	5	1
รวมค่า IOC					0.96	



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ที่ ศธ ๐๕๖๕.๑๔/๑๒๐๓

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน
กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวิศิษฐ คิชฌวงค์

ด้วยนายรเทพ ศักดิ์เพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

- โดยมี
- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. คร.อุมาพร หล่อสมฤติ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ | กรรมการ |

มีความประสงค์ที่จะขอข้อมูลจำนวนประชากรฝ่ายการผลิต จังหวัดระยอง ของบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการและวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๓๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๗๗ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๓๕๕๒

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ที่ ศร ๐๕๖๕.๑๔/๑๒๖๔

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตบางเขน
กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

๓ สิงหาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณอุดมเดช บุรพภาภ

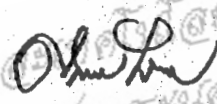
ด้วยนายรเทพ ศักดิ์เพชร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน)”

โดยมี ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ ประธานกรรมการ
๒. ดร.อุมาพร หล่อสมฤดี กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพร สามารถ กรรมการ

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับพนักงานในบริษัท เพื่อนำข้อมูลมาประกอบ การจัดทำวิทยานิพนธ์ในชั้นตอนต่อไป สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูล เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรชัย ไทรชมภู)

ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

ฝ่ายวิชาการ และวิทยานิพนธ์

โทร. (๐๒) ๕๒๑-๖๕๕๒ , (๐๒) ๕๕๒-๖๖๗๗ ต่อ ๑๔๓๒

โทรสาร (๐๒) ๕๒๑-๖๕๕



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (Alpha)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Item = 31

Alpha = 0.95



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นายนรเทพ ศักดิ์เพชร

เกิดวันที่

20 สิงหาคม 2517

สถานที่เกิด

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่อยู่ปัจจุบัน

268/11 ซอยสันนิบาตเทศบาล ถนนรัชดาภิเษก 32

แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทร 0-6628-2892

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

พนักงานรับงาน/จัดส่ง

สถานที่ทำงาน

บริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2536

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ แผนกช่างก่อสร้าง

โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลสงขลา

พ.ศ.2539

อนุปริญญา สาขาการก่อสร้าง

สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ.2542

วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีก่อสร้าง

สถาบันราชภัฏพระนคร

พ.ศ.2544

ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการศึกษา (วิชาชีพครู)

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

พ.ศ.2549

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร