

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

## คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัย จึงขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับ ซึ่งจะนำไปแปรผลและประมวลผลในลักษณะรวมเท่านั้น และท่านไม่จำเป็นต้องระบุชื่อในแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ประเภทของบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ แบบสอบถามมีลักษณะแบบปลายเปิด (open ended)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ปัทมภัสสร สมทิพย์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ประเภทของบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าประเภทบุคลากรที่ตรงกับ  
สถานะของท่าน

สถานภาพการทำงาน

- ( ) 1. ข้าราชการสายวิชาการ
- ( ) 2. ข้าราชการสายสนับสนุน
- ( ) 3. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ
- ( ) 4. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน
- ( ) 5. พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน
- ( ) 6. พนักงานราชการสายวิชาการ
- ( ) 7. พนักงานราชการสายสนับสนุน
- ( ) 8. ลูกจ้างประจำ
- ( ) 9. พนักงานเงินรายได้
- ( ) 10. ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ
- ( ) 11. ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ของ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ขอให้ท่านพิจารณาว่าในข้อนี้ความคิดเห็น  
ของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือตรงกับความคิดเห็น  
ของแต่ละข้อเพียงข้อเดียว โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดเห็นท่านน้อยมาก

## 1. ด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน และ แผนการรับบุคลากรใหม่ที่เหมาะสม					
2	เกณฑ์ กติกา และเงื่อนไขในการรับสมัคร ชัดเจน					
3	สรรหากากบุคลากรภายใน ซึ่งอาจสรรหาได้ด้วยการ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือประกาศรับสมัคร ภายในมหาวิทยาลัย					
4	สรรหากากบุคลากรภายนอก โดยผ่านสื่อใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ป้าย ประกาศรับสมัครงาน สิ่งพิมพ์					
5	สรรหากากบุคลากร โดยใช้ผู้สำเร็จการศึกษาของ มหาวิทยาลัย					

## 2. ด้านการคัดเลือกบุคลากร

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร ใช้หลักความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน					
2	คัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของ ผู้สมัครเป็นลำดับแรก					
3	มีระบบการคัดเลือกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะด้านในตำแหน่งที่ จะปฏิบัติงาน					
4	มีการตรวจสอบสภาพร่างกายของผู้สมัครเพื่อใช้ประกอบใน การคัดเลือก					

## 3. ด้านการปฐมนิเทศ

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	แนะนำให้พนักงานใหม่ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ นโยบาย					
2	จัดให้มีการแนะนำ และช่วยเหลือ สิ่งที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่					
3	แจ้งกฎระเบียบและข้อบังคับ ให้กับบุคลากรทุกประเภททราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ					
4	สร้างความประทับใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรใหม่					
5	ลดความวิตกกังวลในเรื่องความสามารถของการปฏิบัติงานใหม่ให้กับบุคลากร					
6	มีการปฐมนิเทศ และสัมมนาสำหรับบุคลากรใหม่ นอกสถานที่					

## 4. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งโดยเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุด					
2	มีการบรรจุเพื่อทดสอบปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง					
3	ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลา และผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการสอบแข่งขัน					
4	พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ควรมีสถานภาพ ใน 5 ปีแรก เป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาว่าจ้างที่จะต้องต่อสัญญาจ้าง และผ่านการประเมินทุกปี หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร					

## 5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน					
2	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีผู้แทนจากทุกหน่วยงานเข้าร่วมเป็นกรรมการ					
3	บุคลากรมีโอกาสได้รับทุนการศึกษา และการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ					
4	สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน					

## 6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรนอกเหนือจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร					
2	มีความชัดเจนของหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
3	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					
5	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน					

## 7. ด้านการโอนย้ายบุคลากร

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	บุคลากรสามารถโอนย้ายงานภายใน และระหว่างหน่วยงานได้					
2	แจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้ทราบในการโอนย้ายบุคลากร					
3	การโอนย้ายบุคลากรช่วยในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การ					
4	การโอนย้ายบุคลากรมีความเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน					

## 8. ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	อัตราเงินเดือนของบุคลากรที่กำหนด มีความเหมาะสม และทัดเทียมกับอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่น					
2	การเลื่อนขั้น โดยยึดหลักอาวุโส พิจารณาโดยใช้ ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
3	การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน มีความเหมาะสมกับ บุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4	เงินสมนาคุณประจำตำแหน่ง สำหรับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานนอกเหนือภาระงานปกติ เช่น ตำแหน่ง ผู้บริหารทุกระดับ ตำแหน่งอาจารย์ที่ปรึกษา บุคลากรที่ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสม					

## 9. ด้านการดูแลรักษาบุคลากร

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีหน่วยงานที่ดำเนินการหารายได้ เพื่อตั้งกองทุน และจัดหาสวัสดิการให้บุคลากร ตามความ- เหมาะสม					
2	มีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบข้อมูล ข่าวสาร ของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ					
3	อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสำหรับการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างพอเพียง					
4	ส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ในการ- สร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร					
5	จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรทุก ประเภทอย่างเท่าเทียมกัน					

## 10. ด้านการออกจากตำแหน่ง

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ระบบบำเหน็จบำนาญ และระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภท					
2	บุคลากรสามารถย้ายสิทธิเงินสมทบเมื่อเปลี่ยนงานหรือออกจากตำแหน่ง					
3	เงินสมทบในในกองทุนต่าง ๆ มีความเพียงพอภายหลังจากการเกษียณอายุของบุคลากร					
4	มีกองทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่เกษียณอายุก่อนเวลา					

## 11. ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การบริหารงานบุคคล มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน					
2	การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร					
3	การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความยุติธรรม					
4	การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความสามัคคีและเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร					



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๖)๒๓ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑา เทียนไทย

ด้วย นางสาวปัทมภัสสร สมทิพย์ รหัสประจำตัว 5212102360 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็น  
ของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” จำเป็น ต้องมี  
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น  
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรยา ฉลาดพจนพร)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๖๒๕ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ธีระเดช รั้วมงคล

ด้วย นางสาวปัทมภัสสร สมทิพย์ รหัสประจำตัว 5212102360 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็น  
ของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” จำเป็น ต้องมี  
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น  
อย่างยั่งง่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
โทร.๐-๒๓๓๐-๘๒๒๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๒๒๕ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ

ด้วย นางสาวปัทมภัตสร สมทิพย์ รหัสประจำตัว 5212102360 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็น  
ของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” จำเป็น ต้องมี  
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น  
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุรรรยา ฉลาดพจนพร)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๒๒๖ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ

ด้วย นางสาวปัทมภัสสร สมทิพย์ รหัสประจำตัว 5212102360 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็น  
ของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” จำเป็น ต้องมี  
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรรยา ฉลาดพจนพร)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๖๒๗/๒๕๕๔



สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.หทัยกร พันธุ์งาม

ด้วย นางสาวปัทมภัสสร สมทิพย์ รหัสประจำตัว 5212102360 เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฤลาดพจนพร)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
โทร. ๐๒-๓๑๐-๘๒๒๓

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
กองกลาง	
เลขรับ:	4119
วันที่:	10.10.55
เวลา:	



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๓/บศ.๐๖๒๒ /๒๕๕๕

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บข้อมูล

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ด้วย นางสาวปัทมภัสสร สมทิพย์ รหัสประจำตัว 5212102360 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” จึงจำเป็นต้องขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ขอ อธิการบดี

ศาสตราจารย์ ดร. ธีรพงศ์ ธีรพงศ์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจผู้รับ  
๒๕ ส.ค. ๕๕

บอปปิตังเสถียร

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ  
โทร. ๐๒-๓๓๐-๘๒๒๓

๑๖ ส.ค. ๕๕

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การสรรหาบุคลากร

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	0	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	0	1	1	4	0.8
5	1	1	0	1	1	4	0.8
6	1	1	0	1	1	4	0.8

การคัดเลือกบุคลากร

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	0	4	0.8

## การปฐมนิเทศ

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	0	1	1	4	0.8
5	1	1	0	1	1	4	0.8
6	1	1	-1	1	1	3	0.6

## การบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	0	1	1	4	0.8
2	1	1	1	1	0	4	0.8
3	1	1	0	1	1	4	0.8
4	1	1	0	1	1	4	0.8

## การฝึกอบรมและพัฒนา

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	0	1	0	3	0.6
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	0	1	1	1	4	0.8

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	4	0.8
2	1	1	1	1	0	4	0.8
3	1	0	0	1	1	3	0.6
4	1	1	0	1	0	3	0.6
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	0	1	-1	2	0.4

## การโอนย้ายบุคลากร

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	0	4	0.8
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	0	1	1	4	0.8
6	1	0	1	1	1	4	0.8

## การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	-1	1	1	3	0.6
2	1	1	0	1	1	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	0	4	0.8

## การดูแลรักษาบุคลากร

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	0	1	1	1	4	0.8
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1

## การออกจากตำแหน่ง

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	0	1	1	1	4	0.8
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1

## การบริหารงานบุคคล

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศรีเชชการพิมพ์.
- กรรณิการ์ นิยมศิลป์. (2544). *การบริหารค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย*.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรรณิการ์ แจกแสงรัตน์. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการเรียน  
วิชา BM 611*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษาศาสตร-  
พิเศษ.
- กรวิกา หวังปรีดาเลิศกุล. (2542). *ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการจัดปฐมนิเทศ  
อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- กฤษดาภรณ์ มะกล้าทอง. (2532). *ปัจจัยทางนิเวศวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเมือง  
เชียงใหม่เป็นถิ่นที่อยู่อาศัยของข้าราชการหลังการเกษียณอายุ. วิทยานิพนธ์-  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา: แนวทาง-  
และการวางแผนการเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ*. กรุงเทพมหานคร:  
สยามศิลป์การพิมพ์.
- จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล. (2533). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ปรียญญา-  
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร:  
พิมพ์ดี.
- ชาลิดา ศรมณี และพูนศรี เพียรสนอง. (2521). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชัย สมมติไกร. (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูศักดิ์ เตชะนันท์. (2518). *เกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2517). *การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด-ยูเคชั่น.
- ณัฐนิภา สุปรัดน์. (2527). *การบริหารงานบุคคล เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
- ถวิล ธาราโกชน. (2526). *จิตวิทยาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียน-สโตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การวางแผนกำลังคน. การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประชุมการช่าง.
- ธารพรรษ สัตยรักษ์. (2548). *Human resource management: หลักการแลมุมมองจากมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: วิสเน็ด.
- ธีระพร อุวรรณ โณ. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2525). *ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลป์-การพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์-บพิตรการพิมพ์.
- น้อย ศิริโชติ. (2523). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรศาสตร์.

- นิพนธ์ ศศิธร. (2520). *การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- นิยะดา ชุณหวงศ์. (2521). *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. ใน รายงานผลการวิจัย หมายเลข 2. สถาบันไทยคดีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2544). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญเชิด ชื่นฤดี. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย-ลงกรณ์.*
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. ใน เอกสาร ประกอบคำสอนวิชาการบริหาร 541. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.*
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ม.ป.ท.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514). *แนวคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน. พัฒนา บริหารศาสตร์, 21, 201-240.*
- ภิญโญ สาธร. (2519). *หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). *องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 1- 8* (พิมพ์-ครั้งที่ 14). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เมธี ปิณฑนนท์. (2523). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. (2538). *หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: เอช. เอ็น. กรู๊ป.
- วิจิตร วรุดบางกูร. (2520). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. สมุทรปราการ: ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2529). *เอกสารการสอนชุดการบริหารบุคลากรในโรงเรียน* (เล่มที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สมมิตร.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). *จิตวิทยาองค์การอุตสาหกรรม การพัฒนาองค์การและนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วีระ คำวิเศษณ์. (2519). *ระบบการบริหารบุคคลฝ่ายครูในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์-ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2522). *นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2530). *เจตคติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ศิริวรรณ สรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธินิการ ศรีวระมย์, ชวลิต ประภาวนนท์ และสุดา สุวรรณภิรมย์. (2539). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- สมคิด บางโม. (2553). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2531). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายพลเรือน.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2544). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 22)*. กรุงเทพมหานคร:  
นำกังการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ ชสสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*.  
กรุงเทพมหานคร: เอ็ม. ที. เพรส.
- สุกิจ จุลละนันท์. (2541). *การบริหารบุคคลในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนัก-  
นายกรัฐมนตรี.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร:  
เอ.อาร์ บีซิเนส เพรส.
- สุดาพร ชุตินทรานนท์. (2540, มิ.ย.-ส.ค.). *การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ*.  
*วารสารการบริหารคน, 18(3)*.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. (2524). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร:  
สยามศิลป์.
- สุพล เพชรานนท์. (2542). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. สงขลา: มหาวิทยาลัย-  
ราชภัฏสงขลา, คณะวิทยาการจัดการ.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2529). *การบริหารงานบุคคล*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-  
วิโรฒ บางแสน.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2530). *ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล: การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ-  
ครูอุดรธานี*. อุดรธานี: สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*  
(พิมพ์ครั้งที่ 6, ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์-  
มหาวิทยาลัย.

- เสน่ห์ ผดุงญาติ. (2535). *สภาพปัญหาการบริหารบุคคลของข้าราชการครูในสถาบัน  
ศึกษาศักดิ์กรมการศึกษานอกโรงเรียน*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-  
ธรรมศาสตร์.
- อุดร ชื่นกลิ่นธูป. (2523). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร.
- อุทัย หิรัญโต. (2519). *หลักสังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
โอเดียนสโตร์.
- อรรถวุฒิ ตัญจนวิทย์. (2548). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการ  
สื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Hr for non HR*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel*. New York: The Macmillan.
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-  
Hall.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of psychological testing*. New York: Harper  
& Row.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management* (9th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Feldman, M. P. (1971). *Psychology in the industrial environment*. London:  
Butter worth.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel management*. New York:  
McGraw-Hill.
- Gomez-Mejia, Balkin and Cardy. (1990). *Management human resources*. NJ:  
Prentice-Hall.

- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Michael, J. J. (1979). *Personnel management* (9th ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Mondy, W., & Noe, R. (1990). *Human resource management* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Remmer, H. H. (1954). *Introduction to opinion and attitude*. New York: Harper and Brothers Publisher.
- Wayne, M. M. (1993). *Human resource management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Yamane, t. (1970). *Statistics and introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ สกุล	นางสาวปัทมภัสสร สมทิพย์
วัน เดือน ปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2550
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ (ฝ่ายขาย) บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด

