

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**  
**กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด**

---

**คำชี้แจง:**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างองค์การให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด

กรุณาให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบทุกคำถาม เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาองค์การและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับผู้วิจัยจะสงวนไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ณัฐชา เมฆโหรา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษยศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้สอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความ หรือเติมข้อความที่ตรงกับสภาพความจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาปีที่ 3

มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือปวช.

อนุปริญญาหรือปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน .....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี หรือ.....เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด  
คำชี้แจง: โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับบริษัทมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าบริษัทมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง ท่านเห็นว่าบริษัทมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องนั้นอยู่ในระดับ มาก  
3 หมายถึง ท่านเห็นว่าบริษัทมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง ท่านเห็นว่าบริษัทมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย  
1 หมายถึง ท่านเห็นว่าบริษัทมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้</u> บริษัทให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานทุกคน					
2	บริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกคน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น					
3	บริษัทมีการกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับมีความกระตือรือร้น และใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งต่าง ๆ เช่น คู่มือ การปฏิบัติงาน หนังสือ วารสาร					
4	บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการสอนแนะและฝึกอบรมถึงวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน					
5	บริษัทให้การสนับสนุน โครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพนักงานทุกคน					
6	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยทำงานและเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นนอกเหนือแผนกของตน					
7	บริษัทส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำงานให้พนักงาน ด้วยการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
8	บริษัทส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดตั้งทีมงาน หรือคณะกรรมการ					

ข้อ	สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	บริษัทส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมคณะกรรมการ การประชุมทุกไตรมาส					
	<b>ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร</b>					
10	บริษัทมีการกำหนด วัตถุประสงค์ พันธกิจ เพื่อใช้เป็นทิศทางการทำงานให้กับพนักงาน					
11	บริษัทมีการกำหนด ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร					
12	บริษัทมีการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละหน่วยงาน รับทราบและทำความเข้าใจถึงเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร ในการสนับสนุนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
13	บริษัทจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุม ห้องฝึกอบรม ที่มีการใช้สื่อมัลติมีเดีย สื่อวีดิทัศน์					
14	บริษัทมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน					
15	บริษัทมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ในรูปของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานร่วมระหว่างหน่วยงาน					
16	บริษัทสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น					
17	บริษัทมีระบบการทำงานที่ให้พนักงานคำนึงถึงเป้าหมายเดียวกันของบริษัท					
18	บริษัทมีการสนับสนุนการเรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน					
	<b>ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล</b>					
19	บริษัทมีการมอบอำนาจกับพนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	บริษัทให้ความสำคัญกับการ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่ง					
21	บริษัทส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้า ทำหน้าที่เป็นผู้เลี้ยง ผู้ฝึกสอน ให้กับพนักงาน					
22	บริษัทมีการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการทำงาน โดยมอบหมายให้ทีมที่เกี่ยวข้องดำเนินการ					
23	บริษัทมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					
24	บริษัทมีการสนับสนุนให้นำข้อมูลที่ได้จากลูกค้ามาวางแผน เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร					
25	บริษัทเปิดโอกาสให้ลูกค้าและผู้นำส่งปัจจัย(ซัพพลายเออร์) ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้าและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง					
26	บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในชุมชน					
27	<b>ด้านการจัดการความรู้</b> บริษัทให้ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้พนักงานได้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน					
28	บริษัทให้ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นที่ได้จากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
29	บริษัทมีการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับการสืบค้นความรู้ให้กับพนักงาน เช่น คู่มือ แฟ้มฐานข้อมูล เป็นต้น					
30	บริษัทมีการรวบรวมความรู้จากภายในองค์กร โดยการทำงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ใหม่ข้ามสายงาน และแบ่งปันความรู้กัน					
31	บริษัทมีการพัฒนากลยุทธ์ ที่ได้จากการจัดการความรู้ขององค์กร					

ข้อ	สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	บริษัทมีการกระจายข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหลายช่องทางเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นความรู้หรือเทคนิคการทำงานต่าง ๆ เช่น คู่มือ ระบบอินเทอร์เน็ต E-mail วารสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อเสียงตามสาย เป็นต้น					
33	บริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับการฝึกฝนทักษะการคิด สร้างสรรค์และการทดลอง					
34	บริษัทมีระบบการบันทึกและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญของบริษัทที่พนักงานสามารถเข้าสู่ระบบ โดยง่ายและดึงความรู้มาใช้ในการทำงานได้รวดเร็ว					
35	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาความรู้ที่สำคัญของบริษัท รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นในองค์กรด้วยเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่อยู่เสมอ					
36	<u>ด้านนำเทคโนโลยีไปใช้</u> บริษัทสนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
37	บริษัทมีการจัดหาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา					
38	บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ					
39	บริษัทใช้ระบบเครือข่ายภายใน อินเทอร์เน็ต (เว็บไซต์ เจมส์ ออนไลน์) และระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงข้อมูล และติดต่อสื่อสารหน่วยงานภายในและภายนอก					
40	บริษัทมีการนำสื่อมัลติมีเดีย มาส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงาน					
41	บริษัทนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมาให้พนักงานใช้ในการทำงาน					
42	บริษัทสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนในการทำงาน					
43	บริษัทสามารถทำให้พนักงานได้เรียนรู้และปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด

คำชี้แจง: โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการพัฒนาตนเองเรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการพัฒนาตนเองเรื่องนั้นอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการพัฒนาตนเองเรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการพัฒนาตนเองเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการพัฒนาตนเองเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านความรู้</u> ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมและชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
2	ท่านนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาพัฒนาและปรับวิธีการทำงาน					
3	ท่านพัฒนาตนเอง เพื่อค้นหาความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน เช่น การขอคำปรึกษาแนะนำ					
4	ท่านแสวงหาโอกาสการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน					
5	ท่านนำความรู้จากเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน					
6	ท่านติดตามข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและการปฏิบัติงานจากสื่อต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือวารสาร อินเทอร์เน็ต (ระบบบิวตี้เจมส์ ออนไลน์)					
7	ท่านร่วมการฝึกอบรม/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง					

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ท่านสำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และหาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10	<b>ด้านทักษะ</b> ท่านฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
12	ท่านนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาทักษะในการทำงาน					
13	ท่านพัฒนาทักษะที่ได้จากการทบทวนข้อผิดพลาดของตนเอง และผู้อื่นจากการทำงาน					
14	ท่านหาเวลาว่าง เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ					
15	ท่านเรียนรู้ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ ที่นำเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
16	ท่านวางแผนเตรียมความพร้อมด้านทักษะการใช้เครื่องมือ จากการติดตามนโยบายการปรับใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ขององค์กร					
17	ท่านเข้าร่วมฝึกอบรม/กิจกรรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร					
18	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาทักษะในการทำงาน					
19	ท่านนำทักษะในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์มาสร้างผลงานงานใหม่ ๆ					
20	ท่านสามารถทักษะในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ หรือ นโยบายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง					
21	<b>คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล</b> ท่านพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ท่านพัฒนาตนเอง จากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
23	ท่านพัฒนาตนเอง ให้สามารถควบคุมอารมณ์ เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ					
24	ท่านพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร ให้สามารถรับฟังและใส่ใจในความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
25	ท่านพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกในที่ประชุม					
26	ท่านพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
27	ท่านพัฒนาตนเองจนเกิดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
28	ท่านเห็นคุณค่าของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงาน					
29	ท่านพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบขององค์กร ได้อย่างเคร่งครัด					
30	ท่านพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
31	ท่านพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์ต่องาน					
32	ท่านพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน					
33	ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร					

☞ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ☜

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0518.07/ ๒๒๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒/ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน คุณพฤทธิพงษ์ ปิ่นศิริ

ด้วย นางสาวเขาวภา เมฆโหรา รหัสประจำตัว 4812480129 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟลคตอรี จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจสอบแบบสอบถาม  
และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ ๒๒๘

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณเนิภาพรรณ สุวรรณวิสุทธ์

ด้วย นางสาวเยาวภา เมฆโหรา รหัสประจำตัว 4812480129 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟลคตอรี จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจแบบสอบถาม  
และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น  
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ ๒๒๒๖

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน คุณอัญชติ ชัยมงคลนุกุล

ด้วย นางสาวเขาวภา เมฆโหรา รหัสประจำตัว 4812480129 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟลคตอรี จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจสอบแบบสอบถาม  
และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ 2227

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณเมพิชชา พรหมปลัด

ด้วย นางสาวเยาวภา เฒะโหรา รหัสประจำตัว 4812480129 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์สุขภาพอนามัย  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท บีวดีเจมส์ แฟคตอรี จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจแบบสอบถาม  
และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น  
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ ๒๒๒๙

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณอรวิดี อานามวัฒน์

ด้วย นางสาวเขวภา เมฆโหรา รหัสประจำตัว 4812480129 ปัจจุบันเป็นนักศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท บีวดีเจมส์ แฟคตอรี จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ/ตรวจแบบสอบถาม  
และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335

ภาคผนวก ก

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตารางค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	ค่า	ค่าอำนาจ
		IOC	จำแนก
1	บริษัทให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานทุกคน	1.00	0.30
2	บริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกคน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น	1.00	0.51
3	บริษัทมีการกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับมีความกระตือรือร้นและใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือ วารสาร	0.60	0.62
4	บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการสอนแนะและฝึกอบรมถึงวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	0.80	0.47
5	บริษัทให้การสนับสนุน โครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพนักงานทุกคน	0.80	0.59
6	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยทำงานและเรียนรู้งานร่วมกับบุคคลอื่นนอกเหนือแผนกของตน	0.60	0.55
7	บริษัทส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำงานให้พนักงาน ด้วยการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	0.60	0.53
8	บริษัทส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดตั้งทีมงานหรือคณะกรรมการ	0.80	0.50
9	บริษัทส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมคณะกรรมการ การประชุมทุกไตรมาส	0.60	0.27
10	บริษัทมีการกำหนด วัสดุทัศนั พันธกิจ เพื่อใช้เป็นทิศทางการทำงานให้กับพนักงาน	0.60	0.28
11	บริษัทมีการกำหนด ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร	0.80	0.61
12	บริษัทมีการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละหน่วยงานรับทราบและทำความเข้าใจถึงเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในการสนับสนุนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.00	0.46
13	บริษัทจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุม ห้องฝึกอบรม ที่มีการใช้สื่อมัลติมีเดีย สื่อวีดิทัศน์	1.00	0.51
14	บริษัทมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน	0.60	0.64
15	บริษัทมีปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมระหว่างหน่วยงาน	1.00	0.47

## แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	ค่า	ค่าอำนาจ
		IOC	จำแนก
16	บริษัทสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น	1.00	0.61
17	บริษัทมีระบบการทำงานที่ให้พนักงานคำนึงถึงเป้าหมายเดียวกันของบริษัท	1.00	0.49
18	บริษัทมีการสนับสนุนการเรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน	1.00	0.51
19	บริษัทมีการมอบอำนาจกับพนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.80	0.62
20	บริษัทให้ความสำคัญกับการ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่ง	0.80	0.59
21	บริษัทส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน ให้กับพนักงาน	1.00	0.49
22	บริษัทมีการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการทำงาน โดยมอบหมายให้ทีมที่เกี่ยวข้องดำเนินการ	1.00	0.44
23	บริษัทมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	1.00	0.68
24	บริษัทมีการสนับสนุนให้นำข้อมูลที่ได้จากลูกค้ามาวางแผนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร	1.00	0.62
25	บริษัทเปิดโอกาสให้ลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(ซัพพลายเออร์) ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้าและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	1.00	0.32
26	บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในชุมชน	0.80	0.62
27	บริษัทให้ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร ทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้พนักงานได้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน	0.60	0.29
28	บริษัทให้ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นที่ได้จากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00	0.45
29	บริษัทมีการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับการสืบค้นความรู้ให้กับพนักงาน เช่น คู่มือ เพิ่มฐานข้อมูล เป็นต้น	0.80	0.33
30	บริษัทมีการรวบรวมความรู้จากภายในองค์กร โดยการทำงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ใหม่ข้ามสายงาน และแบ่งปันความรู้กัน	0.60	0.51
31	บริษัทมีการพัฒนากลยุทธ์ ที่ได้จากการจัดการความรู้ขององค์กร	0.80	0.39

## แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	ค่า	ค่าอำนาจ
		IOC	จำแนก
32	บริษัทมีการกระจายข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหลายช่องทางเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นความรู้หรือเทคนิคการทำงานต่าง ๆ เช่น คู่มือ ระบบอินทราเน็ต e-mail วารสาร บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อเสียงตามสาย เป็นต้น	0.60	0.39
33	บริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับการฝึกฝนทักษะการคิดสร้างสรรค์และการทดลอง	0.80	0.54
34	บริษัทมีระบบการบันทึกและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญของบริษัท ที่พนักงานสามารถเข้าสู่ระบบโดยง่ายและดึงความรู้มาใช้ในการทำงานได้รวดเร็ว	1.00	0.57
35	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาความรู้ที่สำคัญของบริษัท รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นในองค์กรด้วยเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่อยู่เสมอ	1.00	0.42
36	บริษัทสนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	0.80	0.32
37	บริษัทมีการจัดหาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อการสื่อสารการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา	0.60	0.44
38	บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ	0.60	0.33
39	บริษัทใช้ระบบเครือข่ายภายใน อินทราเน็ต(เว็บแคมส์ ออนไลน์) และระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงข้อมูล และติดต่อสื่อสารหน่วยงานภายในและภายนอก	0.60	0.52
40	บริษัทมีการนำสื่อมัลติมีเดีย มาส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงาน	0.80	0.75
41	บริษัทนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมาให้พนักงานใช้ในการทำงาน	0.60	0.25
42	บริษัทสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนในการทำงาน	1.00	0.28
43	บริษัทสามารถทำให้พนักงานได้เรียนรู้และปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย	1.00	0.29
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.93			

## แบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ด้านความรู้	ค่า	ค่าอำนาจ
		IOC	จำแนก
1	แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและขอเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	0.80	0.30
2	นำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาพัฒนาและปรับวิธีการทำงาน	0.80	0.52
3	พัฒนาตนเอง เพื่อค้นหาความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน เช่น การขอคำปรึกษาแนะนำ	0.80	0.44
4	แสวงหาโอกาสการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	0.80	0.50
5	นำความรู้จากเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน	0.60	0.43
6	ติดตามข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและการปฏิบัติงานจากสื่อต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต (ระบบบีบีดีเจมส์ ออนไลน์)	0.80	0.35
7	ร่วมการฝึกอบรม/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร	0.60	0.46
8	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง	1.00	0.41
9	สำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และหาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1.00	0.56
10	ฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน	1.00	0.67
11	นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	0.80	0.51
12	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาทักษะในการทำงาน	1.00	0.67
13	พัฒนาทักษะที่ได้จากการทบทวนข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นจากการทำงาน	0.60	0.54
14	หาเวลาว่าง เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ	0.80	0.72
15	เรียนรู้ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ ที่นำเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.00	0.66
16	วางแผนเตรียมความพร้อมด้านทักษะการใช้เครื่องมือ จากการติดตามนโยบาย การปรับใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ขององค์กร	1.00	0.67
17	เข้าร่วมฝึกอบรม/กิจกรรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร	1.00	0.62
18	นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาทักษะในการทำงาน	0.60	0.68
19	นำทักษะในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์มาสร้างผลงานงานใหม่ ๆ	0.80	0.47
20	สามารถนำทักษะมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ หรือนโยบายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง	0.80	0.66

## แบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ด้านความรู้	ค่า	ค่าอำนาจ
		IOC	จำแนก
21	พัฒนาตนเองให้มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.80	0.44
22	พัฒนาตนเอง จากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	1.00	0.63
23	พัฒนาตนเอง ให้สามารถควบคุมอารมณ์ เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ	1.00	0.61
24	พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร ให้สามารถรับฟังและใส่ใจ ในความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1.00	0.67
25	พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกในที่ประชุม	1.00	0.50
26	พัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	0.80	0.39
27	พัฒนาตนเองจนเกิดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	0.60	0.60
28	เห็นคุณค่าของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงาน	0.80	0.57
29	พัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบขององค์กร ได้อย่างเคร่งครัด	0.60	0.66
30	พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	0.80	0.66
31	พัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์ต่องาน	0.60	0.58
32	พัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	1.00	0.83
33	เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	0.80	0.49
<b>ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.94</b>			

## บรรณานุกรม

- กรณีการ์ วิวัฒน์ประหาร. (2539). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงพาณิชย์, กรมส่งเสริมการส่งออก. (2553). ข้อมูลการค้าและการส่งออก. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2553, จาก <http://www2.ops3.moc.go.th>
- กล้า ทองขาว. (2543). การจัดการศึกษาภายในองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (หน่วยที่ 7). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ ก๊อปปี้.
- โหมยิต เสตะจิต. (2549). สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จันทนา วิปุลานุสาสน์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล-กรุงเทพ หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฬารัตน์ โสตะ. (2546). การพัฒนาตนเอง. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะสาธารณสุขศาสตร์.
- ฉวีวรรณ ใจอ่อน. (2549). การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนกพรรณ ดิลกโกมล. (2546). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ัชชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์การธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชติกร บุญประคอง. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง: ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัท อิงเกรส ออโต้ เวนเจอร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชวลีพร เอี่ยมอำนวย. (2548). *การศึกษาคำคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2545). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดนัย จันท์เจ้าฉาย. (2548). *อุปนิสัยที่ 8 จากประสิทธิผลสู่ความยิ่งใหญ่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี.
- ดนัย เทียนพูน. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ไทยเจริญการพิมพ์.
- ทองใบ สุดซารี. (2547). *ทฤษฎีองค์การ: การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, คณะวิทยาการจัดการ.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่องค์กรเปี่ยมสุข*. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ประดับพิณ ภูชนะกุล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิทยไพบูลย์ พรินท์ติ้ง.
- ปัญญา ทับธานี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้และความได้เปรียบทางการแข่งขันของธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์การจัดการ-  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2551). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, คณะครุศาสตร์-  
อุตสาหกรรม.
- พรธิชา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์*.  
กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารคำสอน  
รายวิชาการพัฒนาตน*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, คณะครุศาสตร์.
- ภัคกัลป์ คณศวรานันท์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการพัฒนา  
ตนเองของพนักงาน ส่วนบริการขายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น  
จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ-  
นคร.
- มลฤทัย แก้วกิริยา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจาก  
องค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์-  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนภรณ์ คชมะเริง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขต  
จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพ-  
สตรี.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์ในการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้*. กรุงเทพมหานคร:  
อริยชน.

- วรารณ คงสาหร่าย. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วสันต์ ลาจันทร์. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2545). *องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2553, จาก <http://www.thaingo.org>
- วิทยา สุหฤทดำรง. (2553). *สิ้นคือการเปลี่ยนแปลงสภาพองค์กรและเป็นมากกว่าการใช้เครื่องมือ*. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2553, จาก [http://www.202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw\\_pworld/image\\_content/.../93-98.pdf](http://www.202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image_content/.../93-98.pdf)
- วิเชียร บัวบาน. (2549). *ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพที่มีต่อการพัฒนาตนเอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). *กลยุทธ์ hr ที่จับต้องได้*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วีรุธ มามะศิริานนท์. (2549). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกมลการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศรคม เงินศรี. (2549). *หนึ่งชีวิตหนึ่งองค์กร (one life one organization)*. วารสาร *Productivity world* เพื่อการเพิ่มผลผลิต, 11(65), 90-93.
- ศรีแพร ทวีลาภากุล. (2549). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริเพ็ญ พิทักษ์วรรณ. (2546). *การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท แซทเทลไลท์ มีเดีย อินเทอร์เน็ต จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมชัย วงษ์นายะ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. งานวิจัยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง 'สมรรถนะข้าราชการ'*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุธีรพันธุ์ กรลักษ์ณ์. (2543). *เทคนิคการฝึกอบรม การรู้จักตนเองและผู้อื่น*. ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป* (หน่วยที่ 15). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสาวรส บุนนาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ*. โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Career development in practice* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Jones, A. M., & Hendry, C. (1994). *The learning organization: adult learning and organizational transformation*. Retrieved April 21, 2010, from <http://www3.interscience.wiley.com/journal/119283284/abstract.html>

- Boyce, L. A. (2004). Propensity for self-development of leadership attribute: Understanding, and supporting leader self-development performance. *Dissertation Abstract International*, 62(01), 468-A. (UMI No. 2456879)
- Cherrington, D. J. (1995). *The management of human resources*. Metuchen, NJ: Prentice-Hall.
- Drucker, F. P. (1999). Managing oneself. *Harvard Business Review*, 14(2), 65-74.
- Eith, G. L. (2002). *Vision, roles and competencies of the 21 th century community college continuing education department head*. Retrieved August 2, 2010, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/preview-all3042337>
- Ellinger, D. A., Yang, B., & Ellinger, E. A. (2000). *Is the learning organization for real examining the impacts of the dimensions of the learning organization on organization performance?*. Retrieved April 1, 2010, from <http://www.Edst.educ.ubc.cal/aerc/2000/ellingeraetal1-final.pdf>
- Gellerman, S. W. (1970). *Working with people: human resources management in action*. Boston: CBI Publishing.
- Grader, B. L. (2003). Learning organization practices in public schools: A middle school case study. *Dissertation Abstract International*, 57(04), 1468-A. (UMI No. 2458659)
- Joyce, T. A. (2002). *Dissertation Abstracts International*. Retrieved November 9, 2010, from <http://medline.lib.buu.ac.th/dao/printaticles.nsp>.

- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (1993). *The global learning organization*, Burr Ridge, IL: Irwin Professional.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Meggison, D., & Pedler, M. (1992). *Self-Development: A Facilitator guide*. London: McGraw-Hill.
- Pedler, M., Burguynne, T., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline; The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Staub, C. M. (2003). A learning organization in a lightning-speed economy: Can this work?. *Dissertation Abstract International*, 60(11), 1586-A. (UMI No. 1456985)

## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวณัฐชา เมฆโหรา  
วัน เดือน ปีเกิด 8 มีนาคม 2523  
สถานที่เกิด จังหวัดระยอง  
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)  
จากเทคโนโลยีภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2544  
สำเร็จปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต  
จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2546  
ตำแหน่งหน้าที่  
การงานปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
บริษัท พี. ดี. แอนด์ พี. บางกอก จำกัด

