

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

จดหมายขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย



ที่ ทม 0607.3/ 089

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

3 เมษายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าศึกษาและรวบรวมข้อมูล
เรียน

ตามที่ นายไกรสิงห์ ปาณสมบุญ รหัสประจำตัว 4121701 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ หัวข้อเรื่อง "ความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และที่ปรารถนากับความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000/ISO 14000 (The Discrepancy between the Perceived and Desired Organizational Climate and the Success of Being Certified by the ISO 9000/ISO 14000 System) โดยมี ผศ.ดร.จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัย แล้วนั้น

บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับแจ้งจากนักศึกษาดังกล่าว ว่ามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากทางบริษัทของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประกอบการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่องข้างต้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. สมชาย เตียวกุล)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

โทรศัพท์ (053) 943232 - 7 และ 942301 ต่อ 103

โทรสาร (053) 942309 หรือ 221595

ภาคผนวก ข.
แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย

2 เมษายน 2544

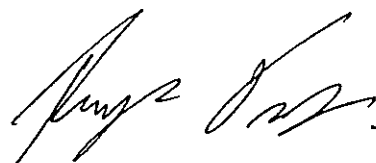
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

โครงการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และที่ปรารถนากับความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9000/ISO 14000” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัย มีความประสงค์ ขอความร่วมมือจากท่านเพื่อตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ โดยจุดมุ่งหมายของการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และตามที่ปรารถนาของพนักงานระหว่างองค์การที่ประสบความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO และองค์การที่กำลังดำเนินการเพื่อขอการรับรองระบบมาตรฐาน ISO และศึกษาอำนาจในการทำนายขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบมาตรฐาน ISO ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการกำหนดแนวทางและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม เพื่อความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO ในอนาคต

ความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัย ครั้งนี้มาก เนื่องจากการตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุนามของผู้ตอบ ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจาก ท่านแสดงความคิดเห็นเต็มที่โดยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น คำตอบของท่านผู้วิจัย จะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผย ณ ที่ใด นอกจากจะนำคำตอบไปวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อสรุปผล การวิจัยเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามด้วยตัวของท่านเอง และโปรดตอบทุกข้อ อย่าได้ละเว้น ข้อใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดียิ่งในการวิจัยครั้งนี้



นายไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์

ผู้วิจัย

แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การตามการรับรู้

ส่วนที่ 3 แบบวัดบรรยากาศองค์การตามที่ปรารถนา

2. แบบสอบถามนี้ ถือเป็นความลับเฉพาะ ข้อมูลต่างๆ ที่ท่านตอบจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนแต่อย่างใด

3. เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษา โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณา ให้ความร่วมมือด้วยดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือระบุข้อความใน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ (ระบุ) ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษา

() ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.ว.ช. , ป.ก.ศ.ต้น , พ.ก.ศ.)

() ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ท., ป.ว.ส., ป.ก.ศ.สูง, อนุปริญญา)

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

() อื่นๆ (ระบุ)

4. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนี้..... ปี

5. ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งใด (ระบุ).....

6. ปัจจุบันทำงานในฝ่าย/แผนก (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานที่ทำงานของท่านตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน โปรดแสดงความคิดเห็นว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ตัดสินไม่ได้
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ตัดสินไม่ได้	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	หัวหน้ามีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง					
2	หัวหน้าควบคุมการทำงานของลูกน้องอย่างใกล้ชิด					
3	พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
4	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน					
5	หัวหน้ามีเทคนิคการสอนงานที่ดี					
6	พนักงานถูกเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัยมาก					
7	หัวหน้าไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
8	พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
9	หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการทำงานและเคารพการตัดสินใจของพนักงาน					
10	พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากกลัวการผิดพลาด					
11	พนักงานได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทายสูงต่อความสามารถของพนักงาน					
12	พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสให้ผ่านมา					
13	พนักงานทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน					
14	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน					
15	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี					

ข้อ	บรรยายภาคองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ตัดสินไม่ได้	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16	พนักงานทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน					
17	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
18	หัวหน้าให้การเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการสนับสนุนแก่ลูกน้องอยู่เสมอ					
19	พนักงานได้รับความยุติธรรมจากการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน					
20	องค์การมีการให้รางวัลตอบแทนที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินที่เป็นธรรม					
21	องค์การให้ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเป็นรางวัลในการทำงานแก่พนักงาน					
22	พนักงานได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ					
23	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น พนักงานแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการเผชิญหน้า					
24	ความขัดแย้งในองค์การเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้โดยมีระบบและรวดเร็ว					
25	องค์การมีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรมเสมอ					
26	ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์การ					
27	หัวหน้าตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน					
28	องค์การมีขั้นตอนการประเมินมาตรฐานงานที่ชัดเจน					
29	องค์การให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี					
30	งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ					
31	มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างพนักงานภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ					
32	พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
33	พนักงานมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพัง แต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม					
34	พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ					
35	พนักงานเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ					
36	พนักงานเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหาด้านๆให้องค์การ					
37	พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้					
38	องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่พนักงานอยากทำงานด้วย					

ข้อ	บรรยายการองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ตัดสินไม่ได้	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
39	งานที่พนักงานทำอยู่มีความมั่นคงสูง					
40	องค์การกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
41	ผู้บริหารระดับสูงใส่ใจกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน					
42	องค์การมีการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่พนักงานเป็นอย่างดี					
43	องค์การคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจากกระบวนการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์					
44	องค์การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรักษาสภาพแวดล้อมแก่พนักงาน					
45	องค์การได้มีการถ่ายทอดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานได้เข้าใจไว้อย่างชัดเจน					
46	องค์การมีการจัดทำนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีพร้อมไว้ให้สาธารณชนตรวจสอบหรือขอได้					
47	องค์การได้กำหนดกระบวนการควบคุมปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมไว้เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน					
48	องค์การมีวิธีการตรวจสอบ วัดผล และทบทวนเกี่ยวกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นระยะๆ					
49	องค์การมีการตรวจสอบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มีการรายงานผลและติดตามแก้ไข					
50	เมื่อองค์การเข้าสู่ระบบมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานสามารถทำงานได้ดี มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน					

ส่วนที่ 3 แบบวัดบรรยายการองค์การตามที่ปรารถนา

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นเรื่องความปรารถนาของท่านเกี่ยวกับบรรยายการองค์การในสถานที่ทำงานของท่าน โดยระดับความปรารถนาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่ปรารถนาเลย
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยปรารถนา
- 3 หมายถึง ปรารถนาปานกลาง
- 4 หมายถึง ปรารถนาค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ปรารถนามากที่สุด

โปรดระบุความปรารถนาของท่านตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านว่าท่านปรารถนาจะให้องค์การของท่านมีบรรยากาศองค์การเป็นไปในลักษณะใด

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ไม่ ปรารถ นาเลย	ไม่ค่อย ปรารถ นา	ปรารถ นาปาน กลาง	ปรารถ นาค่อนข้าง มาก	ปรารถ นามาก ที่สุด
1	หัวหน้ามีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับลูกน้อง					
2	หัวหน้าควบคุมการทำงานของลูกน้องอย่างใกล้ชิด					
3	พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
4	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน					
5	หัวหน้ามีเทคนิคการสอนงานที่ดี					
6	พนักงานถูกเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัยมาก					
7	หัวหน้าไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
8	พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
9	หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการทำงานและเคารพการตัดสินใจของพนักงาน					
10	พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวการผิดพลาด					
11	พนักงานได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทายสูงต่อความสามารถของพนักงาน					
12	พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสให้ผ่านมา					
13	พนักงานทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน					
14	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน					
15	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี					
16	พนักงานทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน					
17	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
18	หัวหน้าให้การเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการสนับสนุนแก่ลูกน้องอยู่เสมอ					
19	พนักงานได้รับความยุติธรรมจากการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน					
20	องค์การมีการให้รางวัลตอบแทนที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินที่เป็นธรรม					
21	องค์การให้ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเป็นรางวัลในการทำงานแก่พนักงาน					
22	พนักงานได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ					
23	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น พนักงานแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการเผชิญหน้า					

ข้อ	บรรยายการองค์การ	ไม่ ปรารถ นเลย	ไม่ค่อย ปรารถ นา	ปรารถ นาปาน กลาง	ปรารถ นาค่อนข้าง มาก	ปรารถ นามาก ที่สุด
24	ความขัดแย้งในองค์การเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้โดยมีระบบและรวดเร็ว					
25	องค์การมีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรมเสมอ					
26	ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ					
27	หัวหน้าตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน					
28	องค์การมีขั้นตอนการประเมินมาตรฐานงานที่ชัดเจน					
29	องค์การให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี					
30	งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ					
31	มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างพนักงานภายในองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ					
32	พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
33	พนักงานมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพัง แต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม					
34	พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ					
35	พนักงานเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ					
36	พนักงานเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหาด้านต่างๆให้้องค์การ					
37	พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้					
38	องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่พนักงานอยากทำงานด้วย					
39	งานที่พนักงานทำอยู่มีความมั่นคงสูง					
40	องค์การกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
41	ผู้บริหารระดับสูงใส่ใจกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน					
42	องค์การมีการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่พนักงานเป็นอย่างดี					
43	องค์การคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจากกระบวนการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์					
44	องค์การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรักษาสภาพแวดล้อมแก่พนักงาน					
45	องค์การได้มีการถ่ายทอดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานได้เข้าใจไว้อย่างชัดเจน					
46	องค์การมีการจัดทำนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีพร้อมไว้ให้สาธารณชนตรวจสอบหรือขอรู้ได้					

ข้อ	บรรยายภาคองค์การ	ไม่ ปรารถ นเลย	ไม่ค่อย ปรารถ นา	ปรารถ นาปาน กลาง	ปรารถ นาค่อนข้าง มาก	ปรารถ นามาก ที่สุด
47	องค์การได้กำหนดกระบวนการควบคุมปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมไว้เป็นขั้นตอน อย่างชัดเจน					
48	องค์การมีวิธีการตรวจสอบ วัตถุประสงค์ และทบทวนเกี่ยวกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เป็นระยะๆ					
49	องค์การมีการตรวจสอบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มีการรายงานผลและติด ตามแก้ไข					
50	เมื่อองค์การเข้าสู่ระบบมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานสามารถทำงานได้ดี มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน					

ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ค.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบวัด

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบวัดบรรยากาศองค์การ

1. ผศ. ดร. จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. รศ. สงคราม เขาวนัสศิลป์

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. อาจารย์ ไพรัช ตระการศรีนันท์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

นายไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์

วัน เดือน ปีเกิด

25 พฤศจิกายน 2519

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2534 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ.2535 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ.2540 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ.2540 – 2541 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัทสวรรณโลกเงินทุน
จำกัด จังหวัดสุโขทัย
- พ.ศ.2542 - 2543 Activity Leader บริษัท Synergy Co.,Ltd.
จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ.2543 ถึงปัจจุบัน นักพัฒนาวิชา 3 เรือนจำกลางเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่