



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ตารางที่ ก1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามการรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ
($n = 362$)

	การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านรูปแบบของการจัดการและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน					
1. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของทีม	42 (11.6)	179 (49.4)	132 (36.5)	8 (2.2)	1 (0.3)
8. ฉันสามารถพูดคุยเรื่องงานของฉันกับผู้บังคับบัญชาสายตรง และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์	52 (14.0)	184 (50.8)	101 (27.9)	21 (5.8)	4 (1.1)
15. ถ้ามีสิ่งใดที่รบกวนฉันผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันจะพยายามให้ความช่วยเหลือ	18 (5.0)	156 (43.1)	151 (41.7)	31 (8.6)	6 (1.7)
22. ฉันรู้สึกที่สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันได้เมื่อฉันตกอยู่ในภาวะวิกฤติ	67 (18.5)	186 (51.4)	73 (20.0)	27 (7.5)	9 (2.5)
29. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของพวกเรามีส่วนร่วมในสิ่งที่พวกเรากำลังทำอยู่	40 (11.0)	171 (47.2)	113 (31.2)	31 (8.6)	7 (1.9)
36. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันให้ความสนใจแก่ฉันในฐานะคนๆ หนึ่ง	96 (26.5)	167 (46.1)	83 (22.9)	12 (3.9)	4 (1.1)
43. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันให้ความสนใจอย่างตรงไปตรงมาแก่ฉันเกี่ยวกับสิ่งที่ฉันทำ	28 (7.7)	150 (41.4)	150 (41.4)	31 (8.6)	3 (0.8)
50. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันเห็นความสำคัญในความต้องการการพัฒนาของฉัน	60 (16.6)	177 (48.9)	103 (28.5)	21 (5.8)	1 (0.3)

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

	การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
57. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันต้องการให้ฉันประสบความสำเร็จ	43 (11.9)	204 (56.4)	100 (27.6)	13 (3.6)	2 (0.6)
64. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ฉันพูด	15 (4.1)	169 (46.7)	153 (42.3)	20 (5.5)	5 (1.4)
ด้านเวลา					
2. ฉันมีเวลาเพียงพอที่จะใช้ติดตามความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของงาน	3 (0.8)	55 (15.2)	192 (53.0)	93 (25.7)	19 (5.2)
9. ฉันมีเวลาเพียงพอที่จะฝึกหัดทำสิ่งที่ฉันจำเป็นต้องรู้วิธีทำ	17 (4.7)	111 (30.7)	172 (47.5)	53 (14.6)	9 (2.5)
16. ฉันมีเวลาสำหรับการเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ฉันต้องการ	17 (4.7)	119 (32.9)	166 (45.9)	52 (14.4)	8 (2.2)
23. ฉันมีเวลาที่จะเรียนรู้งานใหม่ก่อนที่จะต้องลงมือทำจริง	18 (5.0)	131 (36.2)	169 (46.7)	39 (10.8)	5 (1.4)
30. เมื่อฉันต้องเผชิญกับงานที่ยาก ฉันมีเวลาที่จะหยุดเพื่อคิดและไตร่ตรองว่าจะทำอย่างไรกับมัน	27 (7.5)	178 (49.2)	133 (36.7)	23 (6.4)	1 (0.3)
37. ฉันมีเวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นเพื่อที่จะทำงานให้ดี	23 (6.4)	129 (35.6)	167 (46.1)	37 (10.2)	6 (1.7)
44. ฉันมีเวลาในการทำงานของฉันอย่างเหมาะสม	11 (3.0)	153 (42.3)	159 (43.9)	38 (10.5)	1 (0.3)
51. ฉันสามารถทำงานของฉันได้อย่างเหมาะสมเพราะฉันคิดภารกิจอื่นๆ	21 (5.8)	137 (37.8)	144 (39.8)	54 (14.9)	6 (1.7)
58. ฉันมีเวลาที่จะได้ฝึกฝนทักษะในงานใหม่ๆ แต่ละชิ้น ก่อนที่จะไปเริ่มทำงานชิ้นต่อไป	13 (3.6)	110 (30.4)	178 (49.2)	59 (16.3)	2 (0.6)
65. ฉันได้รับอนุญาตให้เรียนรู้งานใหม่ๆ ได้ช้าหรือเร็วตามแต่ความสามารถของฉัน	26 (7.2)	169 (46.7)	148 (40.9)	17 (4.7)	2 (0.6)

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

	การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านเอกสิทธิ์และความรับผิดชอบ					
3. ฉันเป็นผู้ทำงานประจำในหน้าที่ของฉัน	106 (29.3)	216 (59.7)	36 (9.9)	3 (0.8)	1 (0.3)
10. ฉันรู้สึกเป็นอิสระในการจัดระเบียบงานของฉัน ในแนวทางที่ฉันต้องการ	24 (6.6)	147 (40.6)	161 (44.5)	27 (7.5)	3 (0.8)
17. ฉันได้รับการอนุญาตให้วางแผนในการทำงาน ของฉันเอง	75 (20.7)	188 (51.9)	82 (22.7)	17 (4.7)	0 -
24. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง	35 (9.7)	186 (51.4)	126 (34.8)	15 (4.1)	0 -
31. ฉันได้รับอิสระในการทำงานในวิถีทางของฉัน	34 (9.4)	152 (42.0)	139 (38.4)	30 (8.3)	7 (1.9)
38. พวกเราได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ เป็นของเรา	52 (14.4)	241 (66.6)	61 (16.9)	7 (1.9)	4 (0.3)
45. ฉันมีโอกาสที่จะทำงานในลักษณะที่ต้องใช้ ความสามารถมากกว่าเดิม	19 (5.2)	138 (38.1)	159 (43.9)	42 (11.6)	4 (1.1)
52. บุคคลอื่นทำให้ฉันวิตกกังวลเกี่ยวกับการทำสิ่ง ผิดพลาด	16 (4.4)	119 (32.9)	146 (40.3)	71 (19.6)	10 (2.8)
59. ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมให้ทดลองหรือทำในสิ่ง ที่มีความเสี่ยง	11 (3.0)	106 (29.3)	163 (45.0)	72 (19.9)	10 (2.8)
66. พวกเราไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของพวกเราเอง	54 (14.9)	175 (48.3)	101 (27.9)	29 (8.0)	3 (0.8)
ด้านรูปแบบของทีม					
4. บุคลากรในที่ทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันเมื่อมีการร้องขอ	48 (13.3)	229 (63.3)	79 (21.8)	5 (1.4)	1 (0.3)
11. ถ้าฉันมีคำถามเกี่ยวกับงานของ ฉันจะมีผู้ที่ช่วยให้ คำตอบได้เสมอ	25 (6.9)	174 (48.1)	141 (39.0)	20 (5.5)	2 (0.6)
18. เรายอมรับจุดอ่อนและข้อจำกัดของกันและกัน	19 (5.2)	161 (44.5)	164 (45.3)	16 (4.4)	2 (0.6)

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

	การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
25. มีคนอื่นๆ ที่รู้งานของฉันดีพอที่จะช่วยเหลือฉันได้เมื่อจำเป็น	21 (5.8)	171 (47.2)	142 (39.2)	27 (7.5)	1 (0.3)
32. บุคคลที่มีข้อมูลเกี่ยวกับงานเต็มใจที่จะแบ่งปันข้อมูลนั้นกับบุคคลอื่น	29 (8.0)	194 (53.6)	122 (33.7)	17 (4.7)	0 -
39. เมื่อบางคนมีงานมากจนล้นมือบุคคลอื่นจะเสนอความช่วยเหลือ	7 (1.9)	94 (26.0)	175 (48.3)	77 (21.3)	9 (2.5)
46. บุคคลอื่นเข้าใจถึงความต้องการของฉันเมื่อฉันกำลังเรียนรู้งานใหม่	5 (1.4)	103 (28.5)	199 (55.0)	55 (15.2)	0 -
53. บุคคลอื่นจะหาเวลาเพื่อที่จะหารื้อกับฉันเกี่ยวกับปัญหาของฉัน	2 (0.6)	45 (12.4)	151 (41.7)	136 (37.6)	28 (7.7)
60. ทุกคนยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันเกิดการติดขัดเกี่ยวกับงาน	54 (14.9)	200 (55.2)	89 (24.6)	16 (4.4)	3 (0.8)
67. ทุกคนในที่ทำงานมีการแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	24 (6.6)	207 (57.2)	121 (33.4)	9 (2.5)	1 (0.3)
ด้านโอกาสในการพัฒนา					
5. มีวิธีที่หลากหลายในการเรียนรู้งานใหม่ในที่ทำงาน	51 (14.1)	218 (60.2)	86 (23.8)	7 (1.9)	0 -
12. ฉันมีโอกาสได้ทำงานหลากหลายที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง	42 (11.6)	162 (44.8)	112 (30.9)	40 (11.0)	6 (1.7)
19. ในที่ทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่ถูกจำกัดขอบเขตโดยกฎเกณฑ์และข้อบังคับ	40 (11.0)	148 (40.9)	134 (37.0)	34 (9.4)	6 (1.7)
26. ฉันมีโอกาสที่จะค้นหาเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ฉันทำ	12 (3.3)	154 (42.5)	162 (44.8)	34 (9.4)	0 -
33. ฉันสามารถเห็นผลจากการทำงานของฉัน	26 (7.2)	227 (62.7)	103 (28.5)	4 (1.1)	2 (0.6)
40. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย พวกเรามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นว่ามันจะส่งผลกระทบต่อพวกเราอย่างไร	13 (3.6)	88 (24.3)	148 (40.9)	91 (25.1)	22 (6.1)

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

	การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
47. ฉันมีโอกาสในการพัฒนาข้อดีของฉัน	18 (5.0)	195 (53.9)	136 (37.6)	12 (3.3)	1 (0.3)
54. หากมีใครบางคนต้องการที่จะทดลองสิ่งใหม่ๆ เขาจะได้รับโอกาสนั้น	13 (3.6)	150 (41.4)	159 (43.9)	35 (9.7)	5 (1.4)
61. พวกเรามีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการทำงาน	47 (13.0)	194 (53.6)	107 (29.6)	12 (3.3)	2 (0.6)
68. ผู้บริหารยินดีรับฟังเมื่อเรามีความคิดเห็นเพื่อ ความเปลี่ยนแปลง	19 (5.2)	172 (47.5)	129 (35.6)	36 (9.9)	6 (1.7)
ด้านแนวปฏิบัติในการทำงาน					
6. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานของฉันได้รับการปรับให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	20 (5.5)	195 (53.9)	132 (36.5)	15 (4.1)	0 -
13. มีเอกสารแนะแนวการทำงานของฉันที่ฉัน สามารถอ้างอิงได้	24 (6.6)	159 (43.9)	135 (37.3)	42 (11.6)	2 (0.6)
20. มีแนวทางที่ชัดเจนว่าฉันควรจะทำงานของฉัน อย่างไร	46 (12.7)	170 (47.0)	117 (32.3)	28 (7.7)	1 (0.3)
27. ในที่ทำงานมีการฝึกสอน หรือการอบรมที่ไม่เป็น ทางการ	72 (19.9)	165 (45.6)	90 (24.9)	35 (9.7)	0 -
34. ฉันจะได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานของฉัน	18 (5.0)	220 (60.8)	113 (31.2)	8 (2.2)	3 (0.8)
41. ฉันมีโอกาสที่จะได้เห็นว่าคนอื่นๆ ทำงานกัน อย่างไร	22 (6.1)	173 (47.8)	139 (38.4)	26 (7.2)	2 (0.6)
48. ฉันทราบว่าจะหาข้อมูลที่เป็นสำหรับงานของ ฉันได้ที่ไหน	28 (7.7)	200 (55.2)	121 (33.4)	13 (3.6)	0 -
55. เมื่อท่านต้องการการอบรมจะมีการจัดให้ท่าน	8 (2.2)	96 (26.5)	176 (48.6)	72 (19.9)	10 (2.8)
62. ฉันสามารถเข้าถึงคำแนะนำ กฎระเบียบและ ขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของ ฉันได้โดยง่าย	34 (9.4)	209 (57.7)	109 (30.1)	9 (2.5)	1 (0.3)

ตารางที่ ก1 (ต่อ)

	การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
69. การฝึกอบรมที่ฉันได้รับครอบคลุมสิ่งที่ฉันจำเป็นต้องรู้	9 (2.5)	121 (33.4)	169 (46.7)	55 (15.2)	8 (2.2)
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน					
7. ทุกคนในที่ทำงานที่จะพยายามทำงานให้ดี	24 (6.6)	123 (34.0)	147 (40.6)	54 (14.9)	14 (3.9)
14. ไม่มีคนในที่ทำงานที่บ่นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ	1 (0.3)	31 (8.6)	137 (37.8)	148 (40.9)	45 (12.4)
21. ไม่มีใครที่ได้แรงบันดาลใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ โดยไม่ทำอะไรเลย	26 (7.2)	116 (32.)	143 (39.5)	63 (17.4)	14 (3.9)
28. พวกเราทุกคนจะได้ทำงานตามที่ได้รับการจัดสรรไว้	3 (0.8)	42 (11.6)	130 (35.9)	148 (40.9)	39 (10.8)
35. พนักงานในที่ทำงานได้รับการแบ่งงานอย่างเป็นธรรม	34 (9.4)	145 (40.1)	133 (36.7)	47 (13.0)	3 (0.8)
42. บุคคลในที่ทำงานได้รับการยกย่องอย่างเหมาะสมสำหรับผลงานที่ทำ	29 (8.0)	145 (40.1)	148 (40.9)	33 (9.1)	7 (1.9)
49. ในที่ทำงานแห่งนี้ไม่มีการซุบซิบนินทา	3 (0.8)	27 (7.5)	125 (34.5)	108 (29.8)	99 (27.3)
56. พวกเราทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ในทีม	21 (5.8)	130 (35.9)	143 (39.5)	55 (15.2)	13 (3.6)
63. คนในที่ทำงานต่างก็ทำงานในส่วนของตัวเอง	21 (5.8)	132 (36.5)	138 (38.1)	66 (18.2)	5 (1.4)
70. บุคคลในที่ทำงานไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์กันและกันในแง่ลบ	34 (9.4)	124 (34.3)	145 (40.1)	47 (13.0)	12 (3.3)

ตารางที่ ก2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามการรับรู้การจัดการความรู้ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 362)

	การรับรู้การจัดการความรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านกระบวนการจัดการความรู้					
1. องค์กรมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาจุดบกพร่องในเรื่องความรู้และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง	27 (7.5)	169 (46.7)	134 (37.0)	30 (8.3)	2 (0.6)
2. องค์กรมีวิธีในการแสวงหา จัดเก็บ และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม	24 (6.6)	167 (46.1)	150 (41.4)	18 (5.0)	3 (0.8)
3. พนักงานทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งในและนอกกระบวนการทำงานปกติ	17 (4.7)	151 (41.7)	151 (41.7)	40 (11.0)	3 (0.8)
4. องค์กรมีกระบวนการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่เป็นระบบ รวมถึงการมีการจัดทำข้อมูลที่ได้เป็นเอกสาร และบทเรียนที่ได้รับ (Lessons learned)	28 (5.8)	156 (43.1)	143 (39.5)	40 (11.0)	2 (0.6)
5. องค์กรเห็นคุณค่าของ Tacit knowledge หรือความรู้และทักษะที่ฝังในตัวพนักงานแต่ละคนและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้นๆ ทั้งทั้งองค์กร	28 (7.7)	141 (39.0)	148 (40.9)	42 (11.6)	3 (0.8)
ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้					
6. การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร					
7. องค์กรเข้าใจถึงศักยภาพของสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge assets) ในการทำรายได้ให้องค์กร และมีการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อทำการตลาดและขายสินทรัพย์ทางความรู้	86 (23.8)	175 (48.3)	87 (24.0)	13 (3.6)	1 (0.3)
ความรู้	22 (6.1)	145 (40.1)	138 (38.1)	47 (13.0)	10 (2.8)

ตารางที่ ก2 (ต่อ)

	การรับรู้การจัดการความรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
8. องค์กรใช้ความรู้เพื่อเสริม Core competencies ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและเพื่อสร้าง Core competencies ใหม่	28 (7.7)	164 (45.3)	131 (36.2)	33 (9.1)	6 (1.7)
9. การว่าจ้าง ประเมินผล และให้ผลตอบแทนพนักงานจะพิจารณาตามการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร	12 (3.3)	138 (38.1)	130 (35.9)	64 (17.7)	18 (5.0)
ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้					
10. องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	45 (12.4)	184 (50.8)	106 (29.3)	26 (7.2)	1 (0.3)
11. ทัวทั้งองค์กรมีบรรยากาศของการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	10 (2.8)	125 (34.5)	160 (44.2)	59 (16.3)	8 (2.2)
12. องค์กรตระหนักว่าวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการเรื่องการจัดการความรู้ คือ การสร้างคุณค่าให้ลูกค้า	35 (9.7)	194 (53.6)	111 (30.7)	20 (5.5)	2 (0.6)
13. กระบวนการเรียนรู้เป็นผลที่เกิดจากความยืดหยุ่นของระบบการทำงาน และความอยากในการสร้างนวัตกรรม	26 (7.2)	184 (50.8)	125 (34.5)	23 (6.4)	4 (1.1)
14. การเรียนรู้ถือเป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน	83 (22.9)	197 (54.4)	64 (17.7)	16 (4.4)	2 (0.6)
ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้					
15. เทคโนโลยีที่ช่วยให้ทุกคนในองค์กรเชื่อมโยงและสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง และเชื่อมโยงกับหน่วยงานนอกที่เกี่ยวข้องได้ด้วย	60 (16.6)	169 (46.7)	99 (27.3)	29 (8.0)	5 (1.4)
16. เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institutional Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้	41 (11.3)	176 (48.6)	99 (27.3)	40 (11.0)	6 (1.7)
17. เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้องค์กรใกล้ชิดกับลูกค้ามากขึ้น	22 (6.1)	139 (38.4)	137 (37.8)	52 (14.4)	12 (3.3)

ตารางที่ ก2 (ต่อ)

	การรับรู้การจัดการความรู้ขององค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
18. องค์กรสนับสนุนเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human Centered Information Technology)	23 (6.4)	169 (46.7)	120 (33.1)	42 (11.6)	8 (2.2)
19. องค์กรไม่รีรอที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้นมาให้พนักงานใช้	28 (7.7)	162 (44.8)	126 (34.8)	40 (11.0)	6 (1.7)
20. ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็นแบบให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real-time)	19 (5.2)	130 (35.9)	142 (39.2)	63 (17.4)	8 (2.2)
ด้านการวัดผลการจัดการความรู้					
21. องค์กรคิดค้นวิธีต่างๆ ที่เชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินการทางการเงิน	13 (3.6)	117 (32.3)	159 (43.9)	61 (16.9)	12 (3.3)
22. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความรู้ไว้โดยเฉพาะ	26 (7.2)	154 (42.5)	128 (35.4)	47 (13.0)	7 (1.9)
23. มีความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่ดีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้, การเพิ่มผลผลิต ฯลฯ) และตัวชี้วัดที่ดีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า, การตอบสนองลูกค้าได้เร็วขึ้น, การพัฒนาของบุคลากร ฯลฯ)	19 (5.2)	124 (34.3)	152 (42.0)	54 (14.9)	13 (3.6)
24. องค์กรจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น อย่างเห็นได้ชัด	20 (5.5)	130 (35.9)	164 (45.3)	40 (11.0)	8 (2.2)

ภาคผนวก ข

เอกสารคำชี้แจงแก่อาสาสมัคร/ผู้เข้าร่วมวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย บรรยาการการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของ
พยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้
ชื่อผู้วิจัย นางพิชานันท์ สุริยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้วิจัยขอเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์เนื่องจากท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยจะอธิบายให้ท่านทราบเกี่ยวกับรายละเอียดของการวิจัย และเปิดโอกาสให้ท่านซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย รวมไปถึงสิทธิของท่าน กรุณาซักถามจากผู้วิจัยซึ่งจะเป็นผู้ที่สามารถให้ความกระจ่างแก่ท่านได้ หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ ท่านจะได้รับเอกสารคำชี้แจง สำเนาเอกสารแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัยที่เซ็นชื่อกำกับไว้ 1 ฉบับ และแบบสอบถามในการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยาการการเรียนรู้ขององค์กร การจัดการความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ ภาคเหนือตอนล่าง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงพยาบาล ภาคเหนือตอนล่าง ทั้งหมด 17 แห่ง จำนวน 416 คน ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการหาแนวทางวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีบรรยาการการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านบรรยาการการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในองค์กรอื่นต่อไป สิทธิประโยชน์อื่นๆ อันเกิดจากผลการวิจัยให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เมื่อท่านได้รับทราบวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย และรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยแล้วท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ ท่านจะต้องลงลายมือ ชื่อ-สกุล ในหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งโครงการวิจัยนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อตัวท่าน และการปฏิบัติงานของท่านหลังจากที่ท่านลงลายมือชื่อ-สกุลในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ท่านจะได้รับแบบสอบถาม

เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามบรรยาการการเรียนรู้ขององค์กร และแบบสอบถามการจัดการความรู้ขององค์กร จำนวน 3 แบบสอบถาม ซึ่งจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 40 นาที หลังจากนั้นให้ท่านส่งแบบสอบถามทั้งหมดคืนแก่ผู้ช่วยรวบรวมข้อมูล โดยผู้ช่วยรวบรวมข้อมูลจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อน หากไม่ครบผู้ช่วยรวบรวมข้อมูลจะให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนอีกครั้ง

การเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของตัวท่านเอง และท่านสามารถที่จะปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลหรือคำอธิบายใดๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะไม่มีผลต่อตัวท่าน หรือสถานภาพการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านไว้เป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยชื่อ และสถานะในการปฏิบัติงานของท่านในการอ้างไว้ในรายงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยนี้ ผลการศึกษาจะนำเสนอในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีความเสี่ยงใดๆ เกิดขึ้นกับท่านและการปฏิบัติงานของท่าน และไม่มีค่าตอบแทนในการเข้าร่วมในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อขัดข้องใจประการใด ท่านสามารถติดต่อสอบถามจากผู้วิจัย นางพิชชานันท์ สุริยรัตน์ ได้ที่ หอพักนาวิร์ เลขที่ 13 ซอยเชิงคำ ถนนสุเทพ ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200 หมายเลขโทรศัพท์ 08-9637-6699 หรืออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติณัฏฐ์ อัครเดชอนันต์ หมายเลขโทรศัพท์ 0-5322-5425 (ในเวลาราชการ) หรือหากท่านต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หมายเลขโทรศัพท์ 0-5394-5033 (ในเวลาราชการ)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(นางพิชชานันท์ สุริยรัตน์)

เอกสารแสดงความยินยอมของอาสาสมัคร/ผู้เข้าร่วมวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นางสาว.....มีความยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ โดยข้าพเจ้าได้ทราบข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ตามที่ได้อ่านจากเอกสารข้างต้น และขอลงลายมือชื่อไว้เพื่อเป็นหลักฐานประกอบความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

ลงนาม.....(ผู้เข้าร่วมโครงการ)

(.....)

ลงนาม.....(ผู้วิจัย)

(นางพิชานันท์ สุริยรัตน์)

ลงนาม.....(พยาน)

(.....)

วันที่.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

หมายเลข.....

แบบสอบถาม

เรื่อง “บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลใน
โรงพยาบาล ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้”

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร จำนวน 70 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความรู้ขององค์กร จำนวน 24 ข้อ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร และการจัดการความรู้ขององค์กรต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือของท่าน
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบข้อมูลส่วนตัวของท่าน

กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง หรือ ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม (□) หน้าข้อความ

ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี.....เดือน

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ คู่

☐ หย่า หรือ แยก

☐ หม้าย

4. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรีทางการพยาบาล / หรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโททางการพยาบาล

☐ ปริญญาอื่นๆ โปรดระบุ.....

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

☐ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

☐ หัวหน้าหอผู้ป่วย

☐ พยาบาลประจำการ

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.....ปี

8. ตำแหน่งในทีมการจัดการความรู้

- ☐ ไม่มี
- ☐ CKO
- ☐ คุณอำนวย
- ☐ คุณกิจ
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

9. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้หรือไม่

- ☐ ไม่เคย
- ☐ เคย เมื่อ (ระบุปีที่ได้รับการอบรม).....

10. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลของท่านหรือไม่

- ☐ ไม่มีส่วนร่วม
- ☐ มีส่วนร่วม โปรดระบุกิจกรรมที่ท่านมีส่วนร่วม
-
-
-
-
-

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีข้อคำถาม จำนวน 70 ข้อ เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงพยาบาล ภาคเหนือตอนล่าง ขอให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับสภาพการณ์เป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
 เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับสภาพความเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่
 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

นิยามศัพท์ ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้บังคับบัญชาสายตรง หมายถึง หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าเด็ก หัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสายตรง และผู้บังคับบัญชาอื่นๆ หรือผู้ตรวจการที่มีระดับสูงกว่าท่าน ซึ่งท่านได้ติดต่ออย่างสม่ำเสมอ

บุคคลอื่น หมายถึง เพื่อนร่วมงานทั้งหมดในที่ทำงานของท่าน ซึ่งท่านได้ติดต่ออย่างสม่ำเสมอ

พวกเรา/เรา หมายถึง ท่านและบุคคลอื่นๆ ทั้งหมดในที่ทำงานของท่าน

ข้อความ	เห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บังคับบัญชาสายตรงของฉันทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของทีม					
.					
.					
.					
70. บุคคลในที่ทำงานต่างกี่ยวพากษ์วิจารณ์กันและกันในแง่ลบ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความรู้ขององค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงพยาบาล ภาคเหนือ ตกลงว่ามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับใด ขอให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง องค์กรมีการดำเนินการในระดับที่ดีมาก
- 4 หมายถึง องค์กรมีการดำเนินการในระดับที่ดี
- 3 หมายถึง องค์กรมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์กรมีการดำเนินการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์กรไม่มีการดำเนินการเลย

นิยามศัพท์ ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม

องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน

พนักงาน หมายถึง บุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของท่าน

ข้อความ	การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้				
	5	4	3	2	1
1. องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดบกพร่องในเรื่องความรู้และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง					
.					
.					
.					
.					
24. องค์กรจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้นอย่างเห็นได้ชัด					

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉราพร ศรีภูษณาพรรณ

อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ จ1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ภาคเหนือ
ตอนล่าง

โรงพยาบาล 17 โรงพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร	121	21
2. โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก จ.พิษณุโลก	642	110
3. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จ.พิษณุโลก	32	5
4. โรงพยาบาลวังทอง จ.พิษณุโลก	46	8
5. โรงพยาบาลวัดโบสถ์ จ.พิษณุโลก	43	7
6. โรงพยาบาลบางระกำ จ.พิษณุโลก	58	10
7. โรงพยาบาลเนินมะปราง จ.พิษณุโลก	37	6
8. โรงพยาบาลบางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก	46	8
9. โรงพยาบาลชาติตระการ จ.พิษณุโลก	37	6
10. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย จ.พิษณุโลก	45	8
11. โรงพยาบาลพิษณุเวช จ.พิษณุโลก	68	11
12. โรงพยาบาลรัตนเวช จ.พิษณุโลก	40	7
13. โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จ.ตาก	243	42
14. โรงพยาบาลบ้านตาก จ.ตาก	62	10
15. โรงพยาบาลกำแพงเพชร จ.กำแพงเพชร	355	61
16. โรงพยาบาลพิจิตร จ.พิจิตร	254	44
17. โรงพยาบาลแพร่ จ.แพร่	395	68
รวม	2,515	432

ภาคผนวก จ

หนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์



คณะพยาบาล
วันที่ 1342
เดือน 9 กพ. 2550
เวลา 14.00

ที่ สพ 10133/2550

5 กุมภาพันธ์ 2550

งานบัณฑิตศึกษา
เลขที่รับ 0397
วันที่รับ 2 ก.พ. 2550
เวลา 15.00 น.

เรื่อง การขอใช้เครื่องมือการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์
เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อ้างถึง หนังสือคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ศธ 0515 (04.1.2)/375 ลงวันที่ 25 มกราคม 2550

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แจ้งว่านางพิชานันท์ สุริยรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล มีความประสงค์จะขออนุญาตใช้แบบประเมินองค์การตนเองเรื่องการจัดการความรู้ (The Knowledge Management Assessment Tool : KMAT) ซึ่งเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัย สำหรับวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้" นั้น

สถาบันยินดีให้ใช้แบบประเมินได้เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว แต่เนื่องจากเนื้อหาของแบบประเมินฉบับนี้ สถาบันได้แปลมาจากแบบประเมินของ American Productivity & Quality Center (APQC) และนำมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทแบบไทย หากจะใช้ประกอบการทำวิจัย ควรอ้างอิงถึงที่มา จากทั้งสองหน่วยงาน คือ American Productivity & Quality Center และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ทั้งนี้ หากท่านได้ดำเนินการวิจัย และจัดทำวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ขอให้จัดส่งให้สถาบันเพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลด้วย จะขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- เรียน ☐ คณบดี
☐ คณบดี ผ่าน รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
☒ รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
เพื่อ ☒ โปรดทราบ กคผศว นส. พงษ์เทโว
☐ โปรดพิจารณา/ส่งการ
☐ โปรดพิจารณา/ลงนาม

ขอแสดงความนับถือ

นายพนัส เหล่าศิริรัตน์

(นายพนัส เหล่าศิริรัตน์)

ผู้อำนวยการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สำนักผู้อำนวยการ

โทรศัพท์ 0-2619-5500 ต่อ 101 (สุดาพิทย์)

โทรสาร 0-2619-8100

Dear Ms Suriyarat,

Thank you for your interest in the LCQ. This is freely available for use in research, subject to the provision of due acknowledgment to the authors of course.

I attach a zip file containing the manuals, questionnaire, score sheet and a couple of programs. The programs simplify the process of scoring the responses. They are not for administration. For INPUTLCQ you need to run the program and then simply follow the instruction of entering the ratings (1-5) from the individual's responses.

When you have entered all the data the SCORELCQ program will produce scores for you. Both produce simple flat format text files - e.g. open them in Word Pad to look at the contents.

I hope this is self explanatory.

Good luck with the research.

Regards

Dave Bartram

E-mail: Dave.Bartram@shlgroup.com

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางพิชานันท์ สุริยรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	3 สิงหาคม 2511
ภูมิลำเนา	จังหวัดแพร่
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครดัตต์ ปีการศึกษา 2533
ประวัติการทำงาน	พยาบาลวิชาชีพ 5 หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2533-2537 พยาบาลวิชาชีพ 6 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี พ.ศ. 2537-2542 พยาบาลวิชาชีพ 7 กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2542-ปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved