ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

เพื่อรวบรวมข้อมูลวิจัยและกำหนดปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้

1. ศาสตราจารย์ ดร. จีระ หงส์ลดารมย์
   เลขามูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ
2. อาจารย์ ดร. ประพนธ์ ผาสุขยืด
   ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส.)
3. อาจารย์ ดร. บุญดี บุญญากิจ
   ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาธุรกิจ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการคุณภาพ

4. รองศาสตราจารย์ ดร.พสุ เดชะรินทร์
   คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ประสิทธิ์ วัฒนาภา
   รองคณบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้เชี่ยวชาญด้านประกันคุณภาพ

6. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วุฒิชัย ธนาพงศกร
   คณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
7. ศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์
   ผู้อำนวยการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
   สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) หรือ สมศ.

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา

8. รองศาสตราจารย์ ดร.นวลทิพย์ กมลวารินทร์
   รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงมณี เสาหประสิทธิพร
   รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยประเมินผล

11. รศ. ดร.ศิริเดช สุชีวะ
    รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและประเมินผล
    คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจ
ของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

---

1. พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดุสิต สถาวร
   หัวหน้าศูนย์ยุทธศาสตร์ บริหารงานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

2. พันโทหญิง ดร.ธมนพัชร์ สิมากร
   หัวหน้าฝ่ายประเมินผลการปฏิบัติงาน ศูนย์บริหารงานทรัพยากรบุคคล
   โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

3. อาจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน
   อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. นายแพทย์ อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล
   ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน)

5. อาจารย์ ดร.ประพนธ์ ผาสุขยืด
   ผู้อำนวยสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

6. อาจารย์ ดร.บุญดี บุญญากิจ
   ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาธุรกิจ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

7. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
   รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและประเมินผล
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม(Focus Group)
กรณีศึกษา ชุมชนนักปฏิบัติของสหวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
เพื่อจัดทำการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้
ห้องประชุม 202 ชั้น 2 อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐(SiMR)
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
วันพฤหัสบดีที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2556 เวลา 14.00-16.00 น

---

1. ดร.ยุวดี เกตสัมพันธ์
   ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. นางสาวนงลักษณ์ พื้นชมพู
   หัวหน้างานบริหารทรัพยากรสุขภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล
3. นางสาวจุฬาพร ประสังสิต
   งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นางสาวกาญจนา รุ่งแสงจันทร์
   งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางสาวนิตยา อังพานิชเจริญ
   งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
6. นางสาววิมลลักษณ์ ชัยศักดิ์ชาตรี
   งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
7. ภญ.วิมล อนันต์สกุลวัฒน์
   ฝ่ายเภสัชกรรม คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
8. ภญ.วุฒิรัต ธรรมวุฒิ
   ฝ่ายเภสัชกรรม คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชุมกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ(Connoisseurship)
เพื่อตรวจสอบ(ร่าง)การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้
สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด
ณ ห้องประชุม 405 ชั้น 4 อาคารประชุมสุข อาชวอำรุง
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันอังคารที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2556

---

1. ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
   ศาสตราจารย์ประจำภาควิชา นโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
   คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ศาสตราจารย์ นายแพทย์บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น
   ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ม.ขอนแก่น

3. รองศาสตราจารย์ ดร.นวลทิพย์ กมลวารินทร์
   รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อัครปฐมพงษ์
   ที่ปรึกษาอธิการบดี ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ และการจัดการคุณภาพ
   ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. อาจารย์ ดร.ประพนธ์ ผาสุขยืด
   ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือในวิจัย

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เอกสารรับรองจริยธรรม

ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55-3263

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์ พญ.ดวงมณี เลาหประสิทธิพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวคิดในการวิจัยโดยย่อ และชุดคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ด้วย นายจิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสัมภาษณ์กับ **ศาสตราจารย์ พญ.ดวงมณี เลาหประสิทธิพร** ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการสัมภาษณ์ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.82681-2 ต่อ 612
ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55-3267 วันที่ กรกฎาคม 2555
เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นวลทิพย์ กมลวารินทร์

ด้วย นายจิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้นิสิตมีความจำเป็นขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสัมภาษณ์กับ **รองศาสตราจารย์ ดร.นวลทิพย์ กมลวารินทร์** ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการสัมภาษณ์ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี

ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55- 3264

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นายจิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสัมภาษณ์กับ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.ประสิทธิ์ วัฒนาภา ตำแหน่งรองคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการสัมภาษณ์ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55- 3784

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

กันยายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.บุญดี บุญญากิจ
ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาธุรกิจ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม

ด้วย นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นขอเชิญ ดร. บุญดี บุญญากิจ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55- 3822

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

กันยายน 2555

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอทดลองเครื่องมือวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหารและบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการทดลองเครื่องมือวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55- 3823

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลในการวิจัยด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6 (2771)/55- 3824

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลในการวิจัยด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6 (2749)/ พิเศษ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

10 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติทำการศึกษาวิจัยในมนุษย์

เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลในการวิจัยด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และการเป็นผู้นำทางการศึกษา
โทร. 0-2218-2574

ที่ ศธ 0512.6 (2749)/ พิเศษ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

10 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติทำการศึกษาวิจัยในมนุษย์

เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

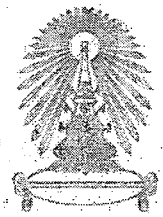
ด้วย นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลในการวิจัยด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และการเป็นผู้นำทางการศึกษา
โทร. 0-2218-2574



COA No. 832/2012
IRB No. 463/55

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
1873 ถ.พระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2256-4455 ต่อ 14, 15

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ	: การพัฒนาระบบการมองอำนาจการถ่วยโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด
เลขที่โครงการวิจัย	: -
ผู้วิจัยหลัก	: นพ.จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย
สังกัดหน่วยงาน	: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิธีทบทวน	: คณะกรรมการเต็มชุด
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
เอกสารรับรอง	:

1. โครงร่างการวิจัย Version 2 : Dated 03/12/2012
2. โครงการวิจัยฉบับย่อ Version 18/10/2012
3. เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 2 : Dated 03 December 2012
4. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 1 Dated 03 December 2012
5. CURRICULUM VITAE
6. แบบสอบถาม

ลงนาม ..... ลงนาม .....

(ศาสตราจารย์กิตติคุณแพทย์หญิงธาดา สืบหลินวงศ์)
ประธาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์อภิชัย วสุรัตน์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่รับรอง : 13 ธันวาคม 2555
วันหมดอายุ : 12 ธันวาคม 2556

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

2 ถนนพรานนก บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700

โทร (662) 4196405-6
โทรสาร (662) 4196405

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข Si 662/2012

ชื่อโครงการภาษาไทย : การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

รหัสโครงการ : 619/2555(EC3)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นพ.จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ฉบับวันที่ 28 พฤศจิกายน 2555
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร ฉบับวันที่ 28 พฤศจิกายน 2555
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
4. แบบสอบถาม
5. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง : 11 ธันวาคม 2555

วันหมดอายุ : 10 ธันวาคม 2556

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม .....
(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจารุพิมพ์ สูงสว่าง)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

17 S.A. 2555
.....
วันที่

ลงนาม .....
(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร)
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

18 S.A. 2555
.....
วันที่

12/12/2555

หน่วยพิมพ์โรงพยาบาลศิริราช 2342 / 3,000 แผ่น / ก.ย 51 / Mat. 10023253

๖๘๑ ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
โทรศัพท์ ๐-๒๒๔๔-๓๘๔๐
โทรสาร ๐-๒๒๔๔-๓๘๔๓

COA 66/2555

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการภาษาไทย : การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์ สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ : Development of An Empowerment System for Knowledge Transfer in Colleges of Medicine Toward being "TALENTED" Organizations

เลขที่โครงการ : ๐๘๔/๕๕

ผู้วิจัยหลัก : นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย

สังกัดหน่วยงาน : ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

- แบบเสนอโครงร่างการวิจัย Version 2 ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย Version 2 ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (กรณีผู้เข้าร่วมการวิจัย อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไป) Version 2 ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- แบบสอบถามตอนที่ ๑ สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม Version 2 ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- แบบสอบถามตอนที่ ๒ สอบถามปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด Version 2 ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
- แบบสอบถามตอนที่ ๓ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ Version 2 ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์พิเศษนายแพทย์สมชาย เอื้อรัตนวงศ์)
ประธาน
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม.....
(นางสาวบุษบา ศุภวัฒน์ธนบดี)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

วันที่รับรอง : ๒๓/๑๑/๒๕๕๕
วันหมดอายุ : ๒๒/๑๑/๒๕๕๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความสอดคล้องของเครื่องมือในการวิจัย

<u>กรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือชุดที่ 1</u> (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบสัมภาษณ์ปัจจัยความสำเร็จและองค์ประกอบของการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจ

ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

วัตถุประสงค์ : เพื่อวิเคราะห์สาระสำคัญ องค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในสถาบันสู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

มิติที่ 1 ภาวะผู้นำและการนำองค์กร: การกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดี การกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ ความยุติธรรม การมีส่วนร่วมวัฒนธรรม

มิติที่ 2 ยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์ : การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย ความยืดหยุ่น การทดลองสิ่งใหม่ การใช้ข้อมูล

มิติที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ: ประสบการณ์และการแบ่งปันความรู้ คุณลักษณะการถ่ายโอนความรู้ การสังเกตผู้เชี่ยวชาญ ความพร้อมรับ

มิติที่ 4 การวิเคราะห์และการจัดการความรู้: วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การเชื่อมโยงกับเครื่องชี้วัด การใช้ข้อมูล การจัดการข้อมูลและนำความรู้ไปใช้

มิติที่ 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ :ระบบความคิด ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม หลักความเป็นธรรม การเปรียบเทียบสมรรถนะ

มิติที่ 6 การจัดการกระบวนการ: สื่อสารระหว่างบุคคล การใช้เทคโนโลยี การจัดเก็บ การรักษาและบันทึกข้อมูล การสร้างเวทีสนทนา การตีความหมาย

มิติที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ :เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน วัดผลลัพธ์ด้านกำไรและผลิตภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคม การนำผลลัพธ์ไปใช้

แนวคิดองค์กรแห่งความชาญฉลาด

1.การกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ร่วม2.การคิดและมุมมองเชิงระบบ 3.สนับสนุนการเริ่มต้นใหม่ 4.วัฒนธรรม/คุณค่าขององค์กร5.การจัดการคุณภาพ 6.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 7.การจัดการความสามารถ 8.การสร้างความตระหนักรู้ 9.วัดประสิทธิผลองค์กร 10.มุ่งผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ 11.การทำงานเป็นทีม 12..ใช้เทคโนโลยี13.ใช้ข้อมูลย้อนกลับ 14.ภาวะนำตนเองให้ปฏิบัติได้ 15.รับการเปลี่ยนแปลง 16.ระบบการจัดการความรู้

↓

แนวคิดนวัตกรรม และประสิทธิผลขององค์กร

1.ผลประโยชน์ที่ได้รับจากนวัตกรรม2.การเข้ากันได้ดีกับสิ่งที่มีอยู่เดิม3.ความซับซ้อนที่ง่ายต่อการเข้าใจ4.การทดลองปฏิบัติที่เห็นผลได้จริง5..สังเกตเห็นกระบวนการในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สัมผัส และแตะต้องได้ โดยวัดประสิทธิผลของนวัตกรรมในมิติทั้ง7 ด้าน

↓

ประเด็นปัจจัยความสำเร็จและองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

ปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor)	องค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมฯ (Innovative Compound)
KSF1. องค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประสิทธิผลต่อองค์กร	C.1 การเปลี่ยนแปลงองค์การใหม่
KSF2. แนวคิด วิธีการ และกลไกซึ่งใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานประจำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้	C.2 การพัฒนาปัจจัยนำเข้า(Inputs)หรือแหล่งวัตถุดิบใหม่
KSF3. . การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบการทำงานองค์กรและทีมงานในการถ่ายโอนความรู้และการจัดการความรู้	C.3 กระบวนการผลิตใหม่
	C.4 ผลผลิตใหม่ หรือคุณสมบัติใหม่
	C.5 การสร้างระบบความคิดใหม่

↓

แบบสัมภาษณ์ปัจจัยความสำเร็จและองค์ประกอบของนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

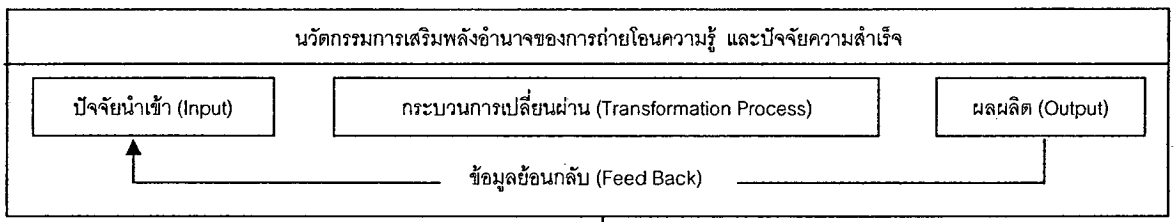
กรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือชุดที่ 2

(สำหรับผู้บริหารและบุคลากรคณะแพทยศาสตร์)

แบบสอบถามการพัฒนาระบบการสร้างพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์

สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

วัตถุประสงค์ : เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาอุปสรรคของการถ่ายโอนความรู้ และปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ในคณะแพทยศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นการนำความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอิทธิพลของการจัดการความรู้ จนก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) หรือการสร้างให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)



ประเด็นและองค์ประกอบที่ใช้ในแบบสอบถามนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ฯ		
I 1. บรรยากาศองค์กร (Organization. Climate)	P1.ขั้นตอนการถ่ายโอนความรู้(Knowledge Transfer Process)	O1.นวัตกรรม (Innovation)
I2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	P2.การโค๊ช (Coaching)	O2. วิจัยเชิงสร้างสรรค์ (Re-Created Research)
I3. ภาวะผู้นำ (Leadership Style)	P3.กระบวนการกลุ่ม (Group Process)	O3. ประสิทธิผลของบุคลากร (Individual Effectiveness)
I.4 นโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy & Strategies)	P.4 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	O4. ผลกำไร (Intangible Profit)
I.5 ทรัพยากร (Resources)	P.5 ทักษะการคิด (Thinking Skills)	O5. แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice)
I.6 คุณสมบัติของบุคลากร(Employee Characteristics)	P6. กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)	O6. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)
I.7 การสื่อสาร (Communication Technique)	P.7 ระบบให้คำปรึกษาและคำแนะนำ (Supervision & Consultation System)	
	P8.ระบบตรวจสอบ (Inspection System)	
	P9. การทดลองปฏิบัติ (Experiment)	

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

องค์ความรู้(Body of Knowledge) แนวคิด วิธีการ กลไก หรือระบบการทำงานขององค์กร ทีมงานซึ่งรวมถึงความรู้ที่ฝังลึกในแต่ละบุคคล(Tacit Knowledge)ซึ่งใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานประจำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้โดยเฉพาะในกระบวนการถ่ายโอนความรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประสิทธิผลต่อองค์กร

แบบสอบถามการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง"การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์ สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด"

ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

2.คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์

1) ชื่อ-นามสกุล.....หมายเลขรหัส.....

2) วันที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

3) เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

4) อายุ.....ปี

5) ระดับการศึกษา.....

6) ตำแหน่งปัจจุบัน.....

7) สถานที่ทำงาน-ที่อยู่

.....

.....

8) หน่วยงานที่สังกัด

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. คำถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้(7มิติ)

1.1 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาดใช้องค์ประกอบด้านใดบ้าง และองค์ประกอบใดมีความสำคัญ เช่น

- วิสัยทัศน์ขององค์กร
- วัฒนธรรมองค์กร
- ภาวะผู้นำ
- การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย
- การสื่อสารในองค์กร และยุทธศาสตร์
- ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร
- การแบ่งปันความรู้ / การแลกเปลี่ยนความรู้ / การถ่ายโอนความรู้
- การจัดการความรู้และการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการถ่ายโอนความรู้มากน้อยเพียงใด (อธิบายเหตุผล)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านคิดว่าการสื่อสารแบบใดที่ส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

- การโค๊ช - ทักษะการคิด
- กระบวนการกลุ่ม - กระบวนการเรียนรู้
- ระบบพี่เลี้ยง - ระบบให้คำปรึกษา/คำแนะนำ
- ระบบตรวจสอบ - การทดลองปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ท่านให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำความรู้ไปใช้งานในองค์กรมากน้อยเพียงใด ผลลัพธ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี (ยกตัวอย่าง)

.....

.....

.....

1.5 อื่นๆ

.....

.....

.....

2. คำถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งความชาญฉลาด

2.1 ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลในการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านใดที่เอื้อต่อการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาระบบการเสริมพลังของการถ่ายโอนความรู้

.....

.....

.....

.....

2.3 องค์กรของท่านใช้เทคโนโลยีใดบ้างที่เอื้อต่อการถ่ายโอนความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร

.....

.....

.....

.....

2.4 บุคลากรในองค์กรของท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างไรด้วยวิธีการใด

.....

.....

.....

2.5 อื่น ๆ

.....

.....

3. คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ และประสิทธิผลขององค์กร

3.1 องค์กรของท่านมีวิธีการประเมินผลการถ่ายโอนความรู้และการจัดการความรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 บุคลากรในองค์กรของท่านมีการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งต่างๆมาพัฒนาระบบ หรือเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ยกตัวอย่างสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กรใช้วิธีการใดผลักดันให้ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

3.4 อื่นๆ

.....

.....

.....

4. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) ขององค์กร

4.1 องค์กรของท่านมีแนวทาง วิธีการ กลไกใดที่ช่วยผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 องค์กรของท่านใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ใดเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 องค์กรของท่านใช้เกณฑ์หรือเครื่องชี้วัดใดในการประเมินประสิทธิผล(Output)ขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

4.4 อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

5. คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาระบบ หรือการสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ในองค์กร(Innovative Compound)

5.1 องค์กรของท่านใช้วิธีการ หรือการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาระบบหรือ สร้างสิ่งใหม่/นวัตกรรมต่างๆขึ้นในองค์กรได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 องค์กรของท่านใช้ยุทธศาสตร์ใดในการกำหนดให้เกิดการพัฒนาระบบ / สร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่หรือกิจกรรมพัฒนาคุณภาพขึ้นในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.3 อื่นๆ

.....

.....

.....

แบบสอบถาม
ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

เรียน ผู้บริหารและบุคลากรคณะแพทยศาสตร์

แบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง "การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบได้แก่ 1) ผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ใน มหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ 2) หัวหน้าภาควิชา/ตัวแทนของแต่ละภาควิชาและ 3) ผู้แทนฝ่ายบริหารงานคุณภาพซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในระบบการประกันคุณภาพของคณะแพทยศาสตร์แต่ละสถาบัน จำนวนทั้งหมด 12 แห่ง

ในการนี้ข้อคำถามมุ่งเน้นสอบถามปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด เพื่อนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้เพื่อนำไปพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาดต่อไป ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด จำนวน 74 ข้อ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและสมบูรณ์ การให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการด้วยความลับ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความกรุณาตอบกลับภายใน**วันที่ 25 พฤศจิกายน 2555** และผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพและนับถือยิ่ง

นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย
นิสิตระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนิยามศัพท์ที่ใช้

ผู้นำ หมายถึง คณบดี/ผู้อำนวยการ รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยคณบดี/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายหรือหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ และการแบ่งปันความรู้ การนำข้อมูลไปใช้เพื่อนำไปสู่การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ

การถ่ายโอนความรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล กลุ่ม แผนกหรือฝ่ายสื่อสารความรู้ให้กับแผนก/ฝ่ายอื่นๆโดยการถ่ายทอดระบบความคิด วิธีปฏิบัติไปกับสมาชิกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง ระบบการส่งเสริมให้บุคลากรกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติได้

ระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง ระบบการถ่ายโอนความรู้ที่ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ(Process) และผลผลิต (Output) ที่จะเสริมพลังอำนาจระดับบุคคล ระดับทีม/กลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผล

องค์กรแห่งความชาญฉลาด หมายถึง องค์การที่มีสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายโอนความรู้ไปยังส่วนต่างๆ ขององค์การ มีความสามารถปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศใน 7 มิติได้แก่1. มิติด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร 2. มิติด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์ 3. มิติด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ 4. มิติด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5 .มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6. มิติด้านการจัดการกระบวนการ 7. มิติด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง องค์ความรู้ (Body of Knowledge) แนวคิด วิธีการ กลไก หรือระบบการทำงานขององค์กร ทีมงาน ซึ่งรวมถึงความรู้ที่ฝังลึกในแต่ละบุคคล (Tacit Knowledge) ซึ่งใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานประจำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้โดยเฉพาะในกระบวนการถ่ายโอนความรู้ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประสิทธิผลต่อองค์กร

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน และเติมตัวเลขในส่วนอายุ/ประสบการณ์การทำงาน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา ☐ 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ 2) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
☐ 3) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ☐ 4) สูงกว่าปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในปัจจุบัน ☐ 1) ผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา)
☐ 2) หัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย
☐ 3) ผู้ได้รับมอบหมายดูแลงานพัฒนาคุณภาพ งานบริหาร หรือ งานพัฒนาวิชาการ/การบริการ
☐ 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงานของท่านในหน่วยงานของท่าน.....ปี

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติและถ่ายโอนความรู้ในองค์กรของท่านในระดับใด และกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติและระดับการถ่ายโอนความรู้ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยมีค่าระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ					ระดับการถ่ายโอนความรู้ (เลือกเพียง 1 ระดับ)		
	5	4	3	2	1	ระดับองค์กร	ระดับทีม	ระดับบุคคล
มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร								
1.1 ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้		✓				✓		
1.2 ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการถ่ายโอนความรู้	✓						✓	

คำอธิบายตัวอย่าง : ในมิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร

ข้อ 1.1 ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาดที่มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก และเหมาะสมที่จะถ่ายโอนความรู้ในระดับองค์กร

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ					ระดับการถ่ายโอนความรู้ (เลือกเพียง 1 ระดับ)		
	5	4	3	2	1	ระดับองค์กร	ระดับทีมงาน	ระดับบุคคล
มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร								
1.1 ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้								
1.2 ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการถ่ายโอนความรู้								
1.3 ผู้นำมีวิธีการสื่อสารที่ดีให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ								
1.4 ผู้นำมีความมุ่งมั่นและจิตสำนึกในการถ่ายโอนความรู้สู่ระดับปฏิบัติ								
1.5 ผู้นำในระดับหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน								
1.6 ผู้นำสร้างความร่วมมือให้เกิดการทำงานเป็นทีม								
1.7 ผู้นำมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร								
1.8 ผู้นำให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร								
1.9 ผู้นำมีการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการพัฒนา								
1.10 ผู้นำมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและกระตุ้นผลักดันให้เกิดความสำเร็จ								
1.11 ผู้นำสร้างความกระตือรือล้นและความกล้าให้เกิดขึ้นในองค์กร								
1.12 ผู้นำยกย่องและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงาน								
1.13 ผู้นำมีวัฒนธรรมการทำงานของการเปิดใจ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร								
1.14 ผู้นำมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คิดค้นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กร								
มิติที่ 2 ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์								
2.1 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับหน่วยงาน								
2.2 องค์กรมีนโยบายให้ผู้บริหารมีบทบาทเต็มที่ในการสนับสนุนให้เกิดโอกาสพัฒนาและการถ่ายโอนความรู้								
2.3 องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ปัญหาและพัฒนาสมรรถนะให้เกิดโอกาส								

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ					ระดับการถ่ายโอนความรู้ (เลือกเพียง 1 ระดับ)		
	5	4	3	2	1	ระดับองค์กร	ระดับทีม	ระดับบุคคล
พัฒนาและการถ่ายโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ								
2.4 องค์กรมีการใช้ข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายและวางแผน								
2.5 องค์กรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นและทันต่อสถานการณ์								
2.6 องค์กรมีวิธีคิดวิเคราะห์เชิงระบบและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ								
2.7 องค์กรมีวัฒนธรรมการทดลองสิ่งใหม่								
มิติที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ 3.1.การให้ผู้รับบริการรับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้บริการต่างๆ								
3.2. การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ให้และผู้รับการเรียนรู้จากองค์กร								
3.3. การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริการ								
3.4 การให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความรู้ของผู้รับบริการ								
3.5 การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ								
3.6 การสร้างความเต็มใจในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้รับบริการ								
3.7 การคำนึงถึงความพร้อมของผู้รับถ่ายโอนความรู้								
3.8 การทราบถึงคุณลักษณะของผู้รับการถ่ายโอนความรู้								
3.9 การให้อิสระในการทำงานและสร้างความสุขให้คนอยากทำงาน								
3.10 การยอมรับในผลงานและชื่นชมในความสำเร็จ								
มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 4.1 องค์กรมีการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพื่อเป็นโอกาสพัฒนาและนำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่								
4.2 องค์กรมีการแยกแยะความรู้และค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่								
4.3 องค์กรมีการจัดเก็บและเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร								
4.4 องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ / แลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ไปใช้								
4.5 องค์กรมีการนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ								

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ					ระดับการถ่ายโอนความรู้ (เลือกเพียง 1 ระดับ)		
	5	4	3	2	1	ระดับองค์กร	ระดับทีม	ระดับบุคคล
4.6 องค์กรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดการความรู้								
4.7 องค์กรมีการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร								
4.8 องค์กรมีการสร้างระบบที่มีความพร้อมในการตรวจสอบ								
4.9 องค์กรมีการปฏิบัติตามวิธีเสริมพลังอำนาจ								
มิติที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์								
5.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและสร้างการเรียนรู้								
5.2 ผู้บริหารในหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน								
5.3 บุคลากรมีการวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสมรรถนะของตนเอง								
5.4 บุคลากรมีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มสมรรถนะให้กับทีม								
5.5 บุคลากรมีความมุ่งมั่นและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ								
5.6 องค์กรสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม								
5.7 องค์กรให้ความสำคัญต่อระบบความคิดและสร้างความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง								
5.8 องค์กรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเหมาะสม								
5.9 องค์กรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ								
5.10 องค์กรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร								
5.11 องค์กรมีระบบสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัล								
5.12 องค์กรสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร								
มิติที่ 6 ด้านการจัดการกระบวนการ บุคลากรใช้วิธีการส่งเสริมกระบวนการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ด้วยวิธีการใด (ตอบข้อ 6.1 – 6.7)								
6.1 การสอนงาน(Coaching)								

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ					ระดับการถ่ายโอนความรู้ (เลือกเพียง 1 ระดับ)		
	5	4	3	2	1	ระดับองค์กร	ระดับทีมงาน	ระดับบุคคล
6.2 การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Facilitator)								
6.3 การให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ (Consultation)								
6.4 การทดลองให้เกิดการปฏิบัติจริง (Experiment)								
6.5 การคิดวิเคราะห์เชิงบวก (Critical Positive Thinking)								
6.6 กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)								
6.7 กระบวนการกลุ่ม (Group Process) และชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)								
6.8 องค์กรจัดให้มีการสื่อสารผ่านอีเมล์และสื่อสังคมเครือข่าย								
6.9 องค์กรจัดให้มีเวทีให้บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน								
6.10 องค์กรจัดให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลมีการใช้กระบวนการตีความในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้								
6.11 องค์กรจัดให้มีระบบควบคุมและการพัฒนากระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่อง								
6.12 องค์กรจัดให้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ								
6.13 บุคลากรมีการค้นหาระบบการทำงานที่ชัดเจนโดยทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อวางแผนงานในอนาคต								
6.14 บุคลากรมีการค้นหาวิธีการทำงานอย่างเป็นแบบแผนซึ่งทันต่อการเปลี่ยนแปลง								
6.15 บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร								
6.16 บุคลากรมีรูปแบบการคิดในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย								
6.17 บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนาและสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ								
มิติที่ 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ								
7.1 องค์กรมีการจัดการด้านสารสนเทศที่รวบรวมรหัสจัดเก็บในการถ่ายโอนความรู้								
7.2 องค์กรมีการวัดผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสังคม								
7.3 องค์กรมีการนำผลลัพธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ								

ปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ					ระดับการถ่ายโอนความรู้ (เลือกเพียง 1 ระดับ)		
	5	4	3	2	1	ระดับองค์กร	ระดับทีม	ระดับบุคคล
7.4 องค์กรมีการนำผลการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนข้อมูลกลับ								
7.5 องค์กรมีการเสริมพลังอำนาจสู่การปฏิบัติเพื่อการวัดประเมินผล								

สรุป: กรุณาจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในมิติต่างๆ โดยลงคะแนนตามลำดับความสำคัญหน้าหัวข้อด้านล่างนี้ (ลำดับที่ 1 = สำคัญมากที่สุด, ลำดับที่ 7 = สำคัญน้อยที่สุด)

_____ มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร

_____ มิติที่ 2 ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์

_____ มิติที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ

_____ มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้

_____ มิติที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

_____ มิติที่ 6 ด้านการจัดการกระบวนการ

_____ มิติที่ 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย ผู้วิจัย

โทร. 081-876-4343

แบบตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม
องค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้
สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

เรียนท่านผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบตรวจสอบความตรงของเนื้อหาองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาดเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง "**การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด**"ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยการประยุกต์จากกรอบแนวคิดการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้ แนวคิดนวัตกรรม และแนวคิดองค์กรแห่งความชาญฉลาดซึ่งวัดประสิทธิผลเป็น 7 มิติ ประกอบด้วยมิติด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร มิติด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์มิติด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ มิติด้านการวิเคราะห์และการจัดการการความรู้มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มิติด้านการจัดการกระบวนการ และมิติด้านผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สาระสำคัญองค์ประกอบ และปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด **ในการนี้ข้อคำถามจึงมุ่งเน้นสอบถามองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด** เพื่อนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามและพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาดต่อไป

คำชี้แจง

เพื่อความเป็นปรนัยและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบตรวจสอบความตรงของเนื้อหาองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด โปรดใส่เครื่องหมาย (✓)ลงในช่องระดับคะแนน โดยท่านประเมินว่าระดับคะแนนใดใกล้เคียงกับองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดแล้วระบุว่าองค์กรของท่านนำเอาสิ่งเหล่านี้มาปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีคำถามทั้งหมด 96ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 7 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร**จำนวน 19 ข้อ**(ข้อ 1.1–1.19)

มิติที่ 2 ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์**จำนวน 11 ข้อ** (ข้อ 2.1–2.11)

มิติที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ **จำนวน 11 ข้อ** (ข้อ 3.1–3.11)

มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้**จำนวน 11 ข้อ** (ข้อ 4.1–4.11)

มิติที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**จำนวน 14 ข้อ** (ข้อ 5.1–5.14)

มิติที่ 6 ด้านการจัดการกระบวนการ**จำนวน 21 ข้อ** (ข้อ 6.1–6.21)

มิติที่ 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ **จำนวน 9 ข้อ** (ข้อ 7.1–7.9)

เกณฑ์การพิจารณาการให้ค่าระดับคะแนน ดังนี้ :

ระดับคะแนน + 1 เมื่อมีความเห็นว่า **<u>สอดคล้อง</u>**กับองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

ระดับคะแนน 0 เมื่อ **<u>ไม่แน่ใจ</u>**ว่าสอดคล้องกับองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

ระดับคะแนน – 1 เมื่อมีความเห็นว่า **<u>ไม่สอดคล้อง</u>**กับองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและสมบูรณ์ การตรวจสอบเครื่องมือฯ จากการให้ข้อเสนอแนะของท่านเป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการด้วยความลับและผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพและนับถือยิ่ง

นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย

นิสิตระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องสี่เหลี่ยม ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน และเติมตัวเลขในส่วนอายุ/ประสบการณ์การทำงาน

1.เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2.อายุ.....ปี

3.ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ☐ สูงกว่าปริญญาเอก

4.ตำแหน่งในปัจจุบัน ☐ ผู้บริหาร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา) งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
☐ หัวหน้าฝ่าย/งาน/หน่วย
☐ ผู้ได้รับมอบหมายดูแลงานพัฒนาคุณภาพ งานบริหาร หรือ
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงานของท่านในหน่วยงานของท่าน.....ปี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

ข้อคำถามในการวิจัย	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร 1.1 ผู้นำองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้				
1.2 ผู้นำองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างกระบวนการและบรรยากาศที่เอื้อต่อการถ่ายโอนความรู้				
1.3 ผู้นำองค์กรมีวิธีการสื่อสารที่ดีให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ				
1.4 ผู้นำองค์กรมีความมุ่งมั่นและจิตสำนึกในการถ่ายโอนความรู้สู่ระดับปฏิบัติการ				
1.5 ผู้นำในระดับหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน				
1.6 การสร้างความร่วมมือ และมุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม				
1.7 การมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร				
1.8 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร				
1.9 การให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร				
1.10 ความสามารถเรียนรู้อย่างมีแบบแผนจากโครงสร้างองค์กรที่คล่องตัว				
1.11 มีวิธีการที่ทำให้ตนเองเกิดความรู้ ความสามารถและพึ่งตนเองได้				
1.12 มีการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการพัฒนา				
1.13 มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ				
1.14 มีการกระตุ้นผลักดันให้เกิดความสำเร็จ				
1.15 มีการสร้างความกระตือรือร้นและความกล้าให้เกิดขึ้นในองค์กร				
1.16 มีการสร้างระบบการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				

ข้อคำถามในการวิจัย	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.17 มีการยกย่องและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงาน				
1.18 มีวัฒนธรรมการทำงานการเปิดใจ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร				
1.19 มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คิดค้นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กร				
มิติที่ 2 ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์ 2.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานขององค์กรที่ชัดเจน				
2.2 มีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับหน่วยงาน				
2.3มีนโยบายให้ผู้บริหารมีบทบาทเต็มที่ในการสนับสนุนให้เกิดโอกาสพัฒนาและการถ่ายโอนความรู้				
2.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ปัญหาและพัฒนาสมรรถนะให้เกิดโอกาสพัฒนาและการถ่ายโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2.5 การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ และสร้างระบบเครือข่าย				
2.6 มีการใช้ข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายและวางแผน				
2.7 มีแผนงานที่ยืดหยุ่นและทันต่อสถานการณ์				
2.8 มีการตัดสินใจที่ตรงกับปัญหา				
2.9 มีวิธีคิดวิเคราะห์เชิงระบบและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ				
2.10 มีความรู้เชิงกลยุทธ์จากภายนอกองค์กรเพื่อรู้เขารู้เรา				
2.11 มีวัฒนธรรมการทดลองสิ่งใหม่				
มิติที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ 3.1.การให้ผู้รับบริการรับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้บริการต่างๆ				
3.2. การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสพัฒนาและเป็นผู้ให้การเรียนรู้และรับการเรียนรู้จากองค์กร				
3.3. การให้บุคลากรให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการประเมินความพึง				

ข้อคำถามในการวิจัย	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
พอใจที่มีต่อการบริการขององค์กร				
3.4 การให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความรู้ของผู้รับบริการ				
3.5 การมีความไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน				
3.6 การสร้างความเต็มใจในการแบ่งปันความรู้ให้กันและกัน				
3.7 การคำนึงถึงความพร้อมของผู้รับถ่ายโอนความรู้				
3.8 การทราบถึงคุณลักษณะของผู้รับการถ่ายโอนความรู้				
3.9 การให้โอกาสผู้รับบริการสังเกตผู้เชี่ยวชาญ				
3.10 การให้อิสระในการทำงานและสร้างความสุขให้คนอยากทำงาน				
3.11 การยอมรับในผลงานซึ่งกันและกัน และชื่นชมในความสำเร็จ				
มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 4.1 มีการใช้กระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ				
4.2 มีการแยกแยะความรู้และค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่				
4.3 มีการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพื่อเป็นโอกาสพัฒนาและนำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่				
4.4 มีการจัดเก็บและเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร				
4.5 มีการถ่ายโอนความรู้ / แลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ไปใช้				
4.6 มีการนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4.7 มีการเชื่อมโยงเครื่องชี้วัดเข้ากับกระบวนการทำงาน				
4.8 มีการจัดการความรู้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล				
4.9 การมีแบบอย่างของบุคลากรที่ดีในการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร				
4.10 มีการสร้างระบบที่มีความพร้อมในการตรวจสอบ				
4.11 มีการปฏิบัติตามวิธีเสริมพลังอำนาจ				
มิติที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและสร้างการเรียนรู้และโอกาสพัฒนาในองค์กร				

ข้อคำถามในการวิจัย	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5.2 ผู้บริหารในหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน				
5.3 บุคลากรมีการวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสมรรถนะของตนเอง				
5.4 บุคลากรมีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มสมรรถนะให้กับทีม				
5.5 บุคลากรมีความมุ่งมั่นและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
5.6 การสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม				
5.7 การให้ความสำคัญต่อระบบความคิดและสร้างความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง				
5.8 การยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์				
5.9 การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเหมาะสม				
5.10 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
5.11 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร				
5.12 การมีระบบการเปรียบเทียบสมรรถนะ				
5.13 การสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัล				
5.14 การสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
มิติที่ 6 ด้านการจัดการกระบวนการ ท่านใช้วิธีการส่งเสริมกระบวนการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ด้วยวิธีการ (ตอบข้อ 6.1 – 6.8) 6.1 การโค๊ช(Coaching)				
6.2 การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Facilitator)				
6.3 การให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ (Consultation)				
6.4 การตรวจสอบ (Inspection)				
6.5 การทดลองให้เกิดการปฏิบัติจริง (Experiment)				
6.6 การคิดวิเคราะห์เชิงบวก (Critical Positive Thinking)				

ข้อคำถามในการวิจัย	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6.7 กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)				
6.8 การทดลองให้เกิดการปฏิบัติจริง (Experiment)				
6.9 จัดให้มีการสื่อสารผ่านอีเมล์และสื่อสังคมเครือข่าย				
6.10 จัดให้มีมีระเบียบปฏิบัติเพื่อติดตามกำกับการปฏิบัติงานให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
6.11 จัดให้มีเวทีให้บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน				
6.12 จัดให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลมีการใช้กระบวนการตีความในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้				
6.13 จัดให้มีระบบควบคุมและการพัฒนากระบวนการในการทำงาน				
6.14 จัดให้มีการใช้กระบวนการตีความในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้				
6.15 จัดให้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ				
6.16 จัดให้มีระบบการจัดเก็บ การรักษาและการบันทึกข้อมูล				
6.17 บุคลากรมีการค้นหาระบบการทำงานที่ชัดเจนโดยทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อวางแผนงานในอนาคต				
6.18 บุคลากรมีการค้นหาวิธีการทำงานอย่างเป็นแบบแผนซึ่งทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
6.19 บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างโอกาสพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร				
6.20 บุคลากรมีรูปแบบการคิดในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย				
6.21 บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนาและสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ				
มิติที่ 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ 7.1 มีการเข้าถึงข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ				
7.2 มีการจัดการความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ที่รวบรวมรหัสจัดเก็บ และการถ่ายโอนความรู้				

ข้อคำถามในการวิจัย	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
7.3 มีการวัดผลด้านผลิตภาพและผลประโยน์ที่ได้รับ				
7.4 มีการวัดผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสังคม				
7.5 มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขแก่คนทำงาน				
7.6 มีการนำผลลัพธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
7.7 มีการนำผลการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนข้อมูลกลับ				
7.8 มีการสร้างสรรค์ความแปลกใหม่และเครือข่ายให้เกิดขึ้นในองค์กร				
7.9 มีการนำการเสริมพลังอำนาจสู่การปฏิบัติเพื่อการวัดประเมินผล				

สรุป: กรุณาจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในมิติต่างๆโดยลงคะแนนในช่อง❑ หน้าหัวข้อด้านล่างนี้ (ลำดับที่ 1= สำคัญมากที่สุด, ลำดับที่ 7= สำคัญน้อยที่สุด)

❑มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร
❑มิติที่ 2 ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์
❑มิติที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ
❑มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้
❑มิติที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
❑มิติที่ 6 ด้านการจัดการกระบวนการ
❑มิติที่ 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

นายแพทย์จิรสิทธิ์ เมฆวิชัย ผู้วิจัย

โทร 081-876-4343

ประเด็นการสนทนากลุ่ม
ในการวิจัยเรื่อง
การเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

---

1. **ปัจจัยนำเข้า (Input) ของการถ่ายโอนความรู้**
    - 1.1. โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร
    - 1.2. ภาวะผู้นำ นโยบายและยุทธศาสตร์
    - 1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
    - 1.4 วัฒนธรรมองค์กร
    - 1.5 คุณสมบัติของบุคลากร
    - 1.6 การบริหารจัดการทรัพยากร
2. **กระบวนการ (Process) ถ่ายโอนความรู้**
    - 2.1 การสร้างองค์ความรู้ (Generation)
    - 2.2 การปรับเปลี่ยนข้อมูล (Transfomation)
    - 2.3 การเผยแพร่ข้อมูล (Diffusion)
    - 2.4 การรับข้อมูล (Reception)
    - 2.5 การยอมรับไปใช้ (Adoption) และ วิธีการการสื่อสารในองค์กร (Internal Communication)
    - 2.6 การใช้ประโยชน์ข้อมูล (Utilization)
3. **ผลลัพธ์/ผลผลิต (Output / Outcome) และประสิทธิผลของการถ่ายโอนความรู้**
    - 3.1 นวัตกรรม (Innovation)
    - 3.2 แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
    - 3.3 ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)
    - 3.4 งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ (Re-Created Research)
    - 3.5 ความผูกพันต่อองค์กร
    - 3.6 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
    - 3.7 ประสิทธิผลระดับองค์กร / ระดับทีม / ระดับบุคคล ทั้ง 7 มิติสู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

4. **บริบท** (Context) **ของการถ่ายโอนความรู้**

4.1 ความไว้วางใจ (Trust)

4.2 แรงจูงใจ (Motivation)

4.3 การให้รางวัล (Rewards)

4.4 การตระหนักรู้ (Recogntion)

4.5 คุณค่าทางการจัดการ (Managerial Value)

5. **แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้**ประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ภาวะผู้นำและการนำองค์กร : การกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดี การกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ ความยุติธรรม การมีส่วนร่วม วัฒนธรรม

มิติที่ 2 ยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์ :การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย ความยืดหยุ่น การทดลองสิ่งใหม่ การใช้ข้อมูล

มิติที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ :ประสบการณ์และการแบ่งปันความรู้ คุณลักษณะการถ่ายโอนความรู้ การสังเกตผู้เชี่ยวชาญ ความพร้อมรับ

มิติที่ 4 การวิเคราะห์และการจัดการความรู้:วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การเชื่อมโยงกับเครื่องชี้วัด การใช้ข้อมูล การจัดการข้อมูลและนำความรู้ไปใช้

มิติที่ 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ :ระบบความคิด ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม หลักความเป็นธรรม การเปรียบเทียบสมรรถนะ

มิติที่ 6 การจัดการกระบวนการ: สื่อสารระหว่างบุคคล การใช้เทคโนโลยี การจัดเก็บ การรักษาและบันทึกข้อมูล การสร้างเวทีสนทนา การตีความหมาย

มิติที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ :เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน วัดผลลัพธ์ด้านกำไรและผลิตภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคม การนำผลลัพธ์ไปใช้

ตัวอย่าง

แบบตรวจสอบหลักการและองค์ประกอบการพัฒนาระบบ
การเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ในคณะแพทยศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด (Talented Organization) ของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้มาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ทั้ง 7 มิติ ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร มิติด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์มิติด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ มิติด้านการวิเคราะห์และการจัดการการความรู้มิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มิติด้านการจัดการกระบวนการ และมิติด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาดซึ่งนำองค์ความรู้ (Body of Knowledge) แนวคิด วิธีการ กลไก หรือระบบการทำงานขององค์กร ทีมงานซึ่งรวมถึงความรู้ที่ฝังลึกในแต่ละบุคคล (Tacit Knowledge) มาจัดการความรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม/ทีม และระดับองค์กร

โปรดใส่เครื่องหมาย(✓) ลงในระดับที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สูการเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ ระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ ระดับมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ ระดับน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ ระดับน้อยที่สุด

แบบบันทึกการตรวจสอบระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้

(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

****

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาหลักการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาดในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม และกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย หรือไม่แน่ใจ และเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพิ่มเติมไว้ในช่องข้อเสนอแนะในรายข้อนั้นๆ

2.1 **ปัจจัยนำเข้า (Input) ของการถ่ายโอนความรู้**

2.1.1 โครงสร้าง และบรรยากาศขององค์กร

2.1.2 ภาวะผู้นำ นโยบายและยุทธศาสตร์

2.1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กร

2.1.5 คุณสมบัติของบุคลากร

2.1.6 การบริหารจัดการทรัพยากร

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
มิติที่ 1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร				
1.1 ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้				
1.2 ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการถ่ายโอนความรู้				
1.3 ผู้นำมีวิธีการสื่อสารที่ดีให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ				
1.4 ผู้นำมีความมุ่งมั่นและจิตสำนึกในการถ่ายโอนความรู้สู่ระดับปฏิบัติ				
1.5 ผู้นำในระดับหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน				
1.6 ผู้นำสร้างความร่วมมือให้เกิดการทำงานเป็นทีม				
1.7 ผู้นำมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร				
1.8 ผู้นำให้ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร				
1.9 ผู้นำมีการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการพัฒนา				
1.10 ผู้นำมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและกระตุ้นผลักดันให้เกิดความสำเร็จ				
1.11 ผู้นำสร้างความกระตือรือล้นและความกล้าให้เกิดขึ้นในองค์กร				
1.12 ผู้นำยกย่องและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงาน				

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
1.13 ผู้นำมีวัฒนธรรมการทำงานของการเปิดใจ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร				
1.14 ผู้นำมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คิดค้นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กร				
มิติที่ 2 ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผนกลยุทธ์				
2.1 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับหน่วยงาน				
2.2 องค์กรมีนโยบายให้ผู้บริหารมีบทบาทเต็มที่ในการสนับสนุนให้เกิดโอกาสพัฒนาและการถ่ายโอนความรู้				
2.3 องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แก้ปัญหาและพัฒนาสมรรถนะให้เกิดโอกาสพัฒนาและการถ่ายโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2.4 องค์กรมีการใช้ข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายและวางแผน				
2.5 องค์กรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นและทันต่อสถานการณ์				
2.6 องค์กรมีวิธีคิดวิเคราะห์เชิงระบบและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ				
2.7 องค์กรมีวัฒนธรรมการทดลองสิ่งใหม่				
มิติที่ 3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริการ				
3.1 การให้ผู้รับบริการรับรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการให้บริการต่างๆ				

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
3.2 การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นผู้ให้และผู้รับการเรียนรู้จาก องค์กร				
3.3 การให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริการ				
3.4 การให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความรู้ของผู้รับบริการ				
3.5 การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ				
3.6 การสร้างความเต็มใจในการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้รับบริการ				
3.7 การคำนึงถึงความพร้อมของผู้รับถ่ายโอนความรู้				
3.8 การทราบถึงคุณลักษณะของผู้รับการถ่ายโอนความรู้				
3.9 การให้อิสระในการทำงานและสร้างความสุขให้คนอยากทำงาน				
3.10 การยอมรับในผลงานและชื่นชมในความสำเร็จ				
มิติที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์				
5.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและสร้างการเรียนรู้				
5.2 ผู้บริหารในหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน				
5.3 บุคลากรมีการวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสมรรถนะของตนเอง				

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
5.4 บุคลากรมีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มสมรรถนะให้กับทีม				
5.5 บุคลากรมีความมุ่งมั่นและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
5.6 องค์กรสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม				
5.7 องค์กรให้ความสำคัญต่อระบบความคิดและสร้างความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเอง				
5.8 องค์กรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเหมาะสม				
5.9 องค์กรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
5.10 องค์กรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร				
5.11 องค์กรมีระบบสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัล				
5.12 องค์กรสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร				

2.2 **กระบวนการ (Process) ถ่ายโอนความรู้**

2.2.1 การสร้างองค์ความรู้ (Generation)

2.2.2 การปรับเปลี่ยนข้อมูล (Transfomation)

2.2.3 การเผยแพร่ข้อมูล (Diffusion)

2.2.4. การรับข้อมูล (Reception)

2.2.5 การยอมรับไปใช้ (Adoption) และ วิธีการการสื่อสารในองค์กร (Internal Communication)

2.2.6 การใช้ประโยชน์ข้อมูล (Utilization)

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
มิติที่ 4 ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้				
4.1 องค์กรมีการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เพื่อเป็นโอกาสพัฒนาและนำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่				
4.2 องค์กรมีการแยกแยะความรู้และค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่				
4.3 องค์กรมีการจัดเก็บและเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร				
4.4 องค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ / แลกเปลี่ยนความรู้ และนำความรู้ไปใช้				
4.5 องค์กรมีการนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4.6 องค์กรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดการความรู้				
4.7 องค์กรมีการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร				
4.8 องค์กรมีการสร้างระบบที่มีความพร้อมในการตรวจสอบ				
4.9 องค์กรมีการปฏิบัติตามวิธีเสริมพลังอำนาจ				

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
มิติที่ 6 ด้านการจัดการกระบวนการ				
บุคลากรใช้วิธีการส่งเสริมกระบวนการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้ด้วยวิธีการใด (ตอบข้อ 6.1 – 6.7) 6.1 การสอนงาน(Coaching)				
6.2 การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Facilitator)				
6.3 การให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ (Consultation)				
6.4 การทดลองให้เกิดการปฏิบัติจริง (Experiment)				
6.5 การคิดวิเคราะห์เชิงบวก (Critical Positive Thinking)				
6.6 กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)				
6.7 กระบวนการกลุ่ม (Group Process) และชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)				
6.8 องค์กรจัดให้มีการสื่อสารผ่านอีเมล์และสื่อสังคมเครือข่าย				
6.9 องค์กรจัดให้มีเวทีให้บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน				
6.10 องค์กรจัดให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลมีการใช้กระบวนการตีความในการจัดการความรู้และการถ่ายโอนความรู้				
6.11 องค์กรจัดให้มีระบบควบคุมและการพัฒนากระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
6.12 องค์กรจัดให้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ				

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
6.13 บุคลากรมีการค้นหาระบบการทำงานที่ชัดเจนโดยทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อวางแผนงานในอนาคต				
6.14 บุคลากรมีการค้นหาวิธีการทำงานอย่างเป็นแบบแผนซึ่งทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
6.15 บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร				
6.16 บุคลากรมีรูปแบบการคิดในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย				
6.17 บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนาและสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ				

2.3 **ผลลัพธ์/ผลผลิต** (Output / Outcome) **และประสิทธิผลของการถ่ายโอนความรู้**

2.3.1 นวัตกรรม (Innovation)

2.3.2 แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2.3.3 ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)

2.3.4 งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ (Re-Created Research)

2.3.5 ความผูกพันต่อองค์กร

2.3.6 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.3.7 ประสิทธิผลระดับองค์กร/ระดับทีม/ ระดับบุคคล ทั้ง 7 มิติสู่องค์กรแห่งความชาญฉลาด

แนวคิดและหลักการเสริมพลังอำนาจ ของการถ่ายโอนความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความชาญฉลาด	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
มิติที่ 7 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ				
7.1 องค์กรมีการจัดการด้านสารสนเทศที่รวบรวมรหัสจัดเก็บในการถ่ายโอนความรู้				
7.2 องค์กรมีการวัดผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสังคม				
7.3 องค์กรมีการนำผลลัพธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
7.4 องค์กรมีการนำผลการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนข้อมูลกลับ				
7.5 องค์กรมีการเสริมพลังอำนาจสู่การปฏิบัติเพื่อการวัดประเมินผล				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อองค์ประกอบและปัจจัยความสำเร็จของระบบการเสริมพลังอำนาจของการถ่ายโอนความรู้สู่องค์กรแห่งความชาญฉลาดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางแสดง ผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความสอดคล้องของเครื่องมือในการวิจัย

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1-S	2-P	3-T	4-K	5-D			
1.1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.7	0	+1	-1	+1	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
1.8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
1.9	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
1.10	0	+1	+1	0	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
1.11	+1	+1	-1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
1.12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
1.13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.14	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
1.15	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
1.16	+1	+1	-1	0	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
1.17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
1.19	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
2.1	+1	0	-1	+1	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1-S	2-P	3-T	4-K	5-D			
2.4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
2.5	+1	0	0	0	0	1	0.20	ไม่สอดคล้อง
2.6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
2.7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2.8	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
2.9	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
2.10	0	0	-1	0	+1	0	0.00	ไม่สอดคล้อง
2.11	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
3.1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.5	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
3.6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.9	0	+1	-1	+1	0	1	0.20	ไม่สอดคล้อง
3.10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3.11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.1	0	0	+1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
4.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1-S	2-P	3-T	4-K	5-D			
4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4.7	+1	-1	-1	+1	0	0	0.00	ไม่สอดคล้อง
4.8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4.9	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
4.10	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4.11	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
5.1	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5.2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5.3	+1	0	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5.4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5.8	+1	+1	-1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
5.9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5.12	+1	-1	0	+1	0	1	0.20	ไม่สอดคล้อง
5.13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
5.14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.1	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	สอดคล้อง
6.2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.4	+1	-1	+1	0	0	1	0.20	ไม่สอดคล้อง

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1-S	2-P	3-T	4-K	5-D			
6.5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.10	+1	-1	+1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
6.11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6.12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
6.13	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.14	+1	+1	-1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
6.15	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.16	+1	0	-1	+1	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
6.17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
6.18	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.19	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.20	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6.21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
7.1	+1	+1	-1	0	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
7.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7.3	+1	-1	+1	+1	0	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
7.4	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	สอดคล้อง
7.5	0	-1	+1	+1	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
7.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ความหมาย
	1-S	2-P	3-T	4-K	5-D			
7.8	0	+1	-1	+1	+1	2	0.40	ไม่สอดคล้อง
7.9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง