บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งเน้นที่จะศึกษาสถานการณ์ของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในปัจจุบันของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ พร้อมทั้งประเด็นเรื่องมุมมองของผู้บริหาร รูปธรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน และจุดเริ่มต้นของการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีรายละเอียด วิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนากรอบคิดในการวิจัย
2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ
3. เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. เขียนรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากได้กรอบคิดในการวิจัยแล้ว ขั้นต่อไปก็คือการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับผู้บริหารใช้เทคนิคเชิงคุณภาพ และเทคนิคเชิงปริมาณ เทคนิคทางด้านคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสังกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indept Interview) ส่วนเทคนิคเชิงปริมาณนั้นได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ถามพนักงาน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ใช้สำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในธนาคาร แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 นโยบาย/ระเบียบ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

- กิจกรรมด้านความปลอดภัย
- กฎระเบียบของธนาคารเกี่ยวกับสุขภาพ
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน
- การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพในการทำงาน
- การเสริมสร้างทักษะในการส่งเสริมสุขภาพและการทำงานที่ปลอดภัยในพนักงาน
- การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ

ส่วนที่ 3 สุขภาพของพนักงาน การลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงาน

2. แบบสอบถามพนักงาน ใช้สำหรับเก็บข้อมูลจากพนักงาน โดยแบบสอบถามออกแบบเป็นการเติมเครื่องหมาย ✓ ตรงข้อความตามที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2
- สภาวะสุขภาพ
- พฤติกรรมสุขภาพ
- ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ
- ความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
- รายได้/รายจ่ายสวัสดิการได้รับและความเหมาะสมของรายได้ที่ได้รับ
- สถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน
- โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร
- การคุ้มครองแรงงาน

- การดำเนินชีวิต

- ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านการลงทุนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ทั้งผู้บริหารและพนักงานได้เป็นข้อมูลพื้นฐาน

2. นำแบบสัมภาษณ์/แบบสอบถาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และโครงสร้างตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ แล้วนำไปทดสอบใช้กับพนักงาน/ลูกจ้างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ในโครงร่างจำนวน 30 ชุด

4. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC^{+} ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามข้อมูลสุขภาพโดยรวมเท่ากับ .91 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมสุขภาพเท่ากับ .80 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพเท่ากับ .87 แบบสอบถามด้านความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคส่วนบุคคลของพนักงานเท่ากับ .81 และแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่งถึงผู้บริหารของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในธนาคาร ทั้งด้านผู้บริหารและพนักงาน

2. ผู้วิจัยติดต่อสมุห์บัญชี ที่ทางธนาคารมอบหมายให้ โดยมีหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. นำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับมารวบรวมเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่มและการสังเกตมาตรวจสอบความเพียงพอ ความเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า และจัดหมวดหมู่เพื่อวิเคราะห์ต่อไป

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 4ขั้นตอนคือ

1. การเตรียมการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม มีการเตรียมดังนี้

1.1 ผู้วิจัยเริ่มจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะสัมภาษณ์ว่าเป็นใคร

1.2 ทำรายชื่อ ที่อยู่ ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วางแผนการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม เตรียมคำถาม กรอบในการซักถามกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเวลาจะสัมภาษณ์ สนทนา พิจารณาความสะดวกผู้ถูกสัมภาษณ์/สนทนาเป็นกรอบที่ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานธนาคารมีดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาประตูช้างเผือก
- นโยบาย/แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพให้พนักงานและบุคลากรมีดังนี้
    1. นโยบาย/ระเบียบตามกฎหมายและนอกเหนือรัฐกำหนด
    2. ธนาคารมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ วิธีดำเนินงานอย่างไร
    3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
    4. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพในการทำงาน

5. การเสริมสร้างทักษะในการส่งเสริมสุขภาพและการทำงานที่ปลอดภัยในพนักงาน
6. การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ
7. ต้องการให้ภาครัฐ มีส่วนสนับสนุนในลักษณะใด
8. สุขภาพของพนักงาน
9. ผลของการมีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพต่อองค์กร

1.4 เตรียมอุปกรณ์จดและบันทึก เช่น สมุดบันทึก และผู้ช่วยจดบันทึกขณะสัมภาษณ์

1.5 ติดต่อผู้ถูกสัมภาษณ์สนทนาและนัดหมายล่วงหน้า

2. ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์

2.1 แนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์

2.3 ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ สนทนา และเน้นย้ำว่าจะเก็บข้อมูลทุกอย่างเป็นความลับ

2.4 ได้ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ว่าจะมีการจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ซึ่งก็ได้รับการอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกราย

3. ขั้นสัมภาษณ์/สนทนา

ถามโดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทาง โดยอ่านให้ฟังอย่างช้าๆอย่างชัดเจน ไม่ใช้คำถามที่เป็นการแนะคำตอบ มีการอธิบายเพิ่มเติมในข้อที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เข้าใจ ผู้วิจัยเป็นคนถาม และมีบุคคลที่ได้เตรียมไว้เพื่อจดบันทึกช่วยบันทึกคำให้สัมภาษณ์ไปในขณะเดียวกัน

4. ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์

ในขั้นนี้ ผู้จดบันทึกการสัมภาษณ์ได้จดบันทึกประเด็นหลักๆพร้อมกับใช้สัญลักษณ์ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถครอบคลุมประเด็นได้ทันเวลาที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ผู้วิจัยและผู้ช่วยบันทึกจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการบันทึกอีกครั้งหนึ่งพร้อมทั้งปรับ

ปรุงส่วนที่ขาดไปให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้จัดระบบเอกสารของข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์/สนทนาไว้เป็นหมวดหมู่

การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมหรือการสังเกตโดยตรง (Non-Participant Observation)

เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยไม่ได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการกระทำในเหตุการณ์ที่ดูอยู่ ผู้วิจัยจะกระทำตนเป็นบุคคลภายนอก โดยไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ เพื่อนำมาอธิบายเสริมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และแบบสอบถามโดยผู้วิจัยตั้งประเด็นการสังเกตไว้ล่วงหน้า เข้าไปสังเกตสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมบริเวณธนาคาร สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลทำในเวลาเดียวกัน ทั้งช่วงเช้า กลางวัน หลังจากการสังเกต ผู้วิจัยทำการบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ ทันที

ขั้นตอนการทำกลุ่มสนทนา ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยให้สมุห์บัญชี ของธนาคารเป็นผู้เตรียมกลุ่มสนทนาประมาณ 8-10 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อนัดหมายกลุ่มสนทนาตามวันเวลาที่กลุ่มสนทนาพร้อมในการทำกลุ่มสนทนา จึงได้ทำกลุ่มสนทนาโดยมีผู้ช่วยจดบันทึกการสนทนา ใช้เวลาในการทำกลุ่มประมาณ 1 ชั่วโมง

ขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้บริหารธนาคาร ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ส่งถึงผู้บริหารธนาคาร เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยเข้าไปติดต่อ นัดหมายวันเวลาขอเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารด้วยตนเอง 3 ท่าน จึงได้ทำการสัมภาษณ์โดยมีผู้ช่วยจดบันทึก การสัมภาษณ์ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ท่านละประมาณ 45 นาที

ขั้นตอนการรวบรวมแบบสอบถามพนักงาน ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมาส่งถึงผู้บริหาร เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เข้าพบสมุห์บัญชีเพื่อส่งแบบสอบถาม อธิบายรายละเอียดวัตถุประสงค์ในการส่งแบบสอบถาม นัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามจากพนักงานคืน เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 1 เดือน จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 59 คน จากทั้งหมด 68 คนคิดเป็นร้อยละ 86.76

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่มและการสังเกตมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ความเพียงพอ ความเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า และจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

1.1 การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ซึ่งทำโดยการเปรียบเทียบของข้อมูลที่ได้จากต่างบุคคล เวลา และสถานที่ที่ต่างกันมาเทียบเคียงกัน เช่น การโทรศัพท์ถามบุคคลเดียวกันในต่างสถานที่ (เช่นที่บ้าน) และเวลาที่ต่างไป (เวลาที่บ้าน) นอกจากนี้แล้วยังได้นำผลของข้อมูลเรื่องเดียวกันแต่มาจากแหล่งที่ต่างกันมาเปรียบเทียบกันเพื่อดูความเที่ยง (Validity)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำได้โดยการนำเอาบันทึกการสังเกต สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่มมาอ่านอย่างละเอียดและเขียนประเด็นที่ปรากฏในแต่ละตอนของข้อมูลลงไปทางด้านซ้ายของกระดาษบันทึก ทบทวนเพื่อความถูกต้องและเป็นระบบ หลังจากนั้นจึงนำเอาประเด็นที่ดึงออกมาได้มารวบรวมจัดหมวดหมู่ เป็นประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจนครบและครอบคลุม แล้วทำการเขียนวิเคราะห์โดยย้อนกลับไปพลิกดูในบันทึกเหล่านั้นเป็นระยะๆ

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทำการตรวจสอบความถูกผิด และความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างและกำหนดรหัส และลงรหัสในแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนดังนี้

2.1 เกณฑ์การให้คะแนนสภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงานมีการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	6	คะแนน หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน	5	คะแนน หมายถึง	มาก
คะแนน	4	คะแนน หมายถึง	ค่อนข้างมาก

คะแนน	3	คะแนน หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	น้อย
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	น้อยมาก
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	น้อยที่สุด

2.2 การประเมินด้านพฤติกรรมสุขภาพ

ข้อคำถามในเชิงบวก (Positive) มีเกณฑ์ได้คะแนนดังนี้

คะแนน	3	คะแนน หมายถึง	เป็นประจำ
คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	บ่อยครั้ง
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	เป็นบางครั้ง
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่เคย

ข้อคำถามในเชิงลบ (Negative) มีเกณฑ์ได้คะแนนดังนี้

คะแนน	3	คะแนน หมายถึง	ไม่เคย
คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	เป็นบางครั้ง
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	บ่อยครั้ง
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	เป็นประจำ

2.3 การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพ

ปัจจัยด้านความรู้ ข้อความเชิงบวก (Positive) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ใช่
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่ใช่
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่ทราบ

ข้อคำถามในเชิงลบ (Negative) มีเกณฑ์ได้คะแนนดังนี้

คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ไม่ใช่
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ใช่
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่ทราบ

ปัจจัยด้านทัศนคติ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive) ให้คะแนน

คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) ให้คะแนนกลับกัน

คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	เห็นด้วย

เชิงบวก (Positive) ให้คะแนน

คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	จริง
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่จริง

ปัจจัยด้านความเชื่อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อคำถามเชิงลบ (Negative)

คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	ไม่จริง
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	จริง

ปัจจัยเอื้อ

คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	มี
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่มี

ปัจจัยเสริม

คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ได้

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่ได้

2.4 ความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคส่วนบุคคลของพนักงาน

คะแนน	3	คะแนน หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	ต้องการมาก
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	ต้องการ
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่ต้องการ

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	มี
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	ไม่มี

สำหรับข้ออื่น ๆ มีอยู่ 3 ตัวเลือก โดยเริ่มจาก

คะแนน	2	คะแนน หมายถึง	ดีมาก
คะแนน	1	คะแนน หมายถึง	เหมาะสม
คะแนน	0	คะแนน หมายถึง	น้อย

3. วิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานด้านค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

4. วิเคราะห์ภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงาน/ลูกจ้างด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เป็นรายข้อและโดยรวม โดยมีเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน	6.01 – 7.00	คะแนน หมายถึง	ดีมาก
คะแนน	5.01 – 6.00	คะแนน หมายถึง	ดี
คะแนน	4.01 – 5.00	คะแนน หมายถึง	ดีพอใช้
คะแนน	3.01 – 4.00	คะแนน หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	2.01 – 3.00	คะแนน หมายถึง	แย่
คะแนน	1.01 – 2.00	คะแนน หมายถึง	แย่มาก
คะแนน	0.00 – 1.00	คะแนน หมายถึง	แย่ที่สุด

5. วิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพโดยหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) โดยรวม โดยมีเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน	2.01 – 3.00	คะแนน หมายถึง	ดีมาก
คะแนน	1.01 – 2.00	คะแนน หมายถึง	ดี
คะแนน	0.00 – 1.00	คะแนน หมายถึง	ไม่ดี

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University