

รายการอ้างอิง



- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. (2002). *Nurturing Interpersonal Trust for Knowledge Intensive Work*. Retrieved January 12, 2004, from the World Wild Web: www.kmadvantage.com/docs/km_articles
- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E. & Levin, D. (2002). *Trust and Knowledge sharing : A Critical Combination*. Retrieved January 12, 2004, from the World Wild Web: www-1.ibm.com/services/files/ibv_trustandknow.pdf
- Ahmed, P. K., Lim, K. K., & Loh, A. Y. (2002). *Learning Through Knowledge Management*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Allen, N. J., & Meyer, J. M. (1990). The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, M., & Brady, R. (1997). Total quality management, organization commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communications. *Management Communication Quarterly*, 10, 316-341.
- Alton, C. (2002) . The influence of social interaction on knowledge creation. *Journal of Intellectual Capital*, 3, 1-22.
- Amabile, T. A. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in workplace. *Human Resource management Review*, 3, 185-201.
- Andrew, K. M., & Delahaya, B. L. (1999). Determinant of knowledge sharing in organizational learning: The Psychology filter. *Journal of Management Studies*, 37, 797-809.
- Ardichivili, A. A., Page V. & Wentling, T. (2002). *Motivation and Barriers to Participation in Virtual Knowledge Sharing Communities of Practice*. Retrieved January 15, 2003, from the World Wild Web: www.alba.edu.gr/OKLC2002/proceeding.
- Ashforth, B. E., & Sachs, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149-178.

- Baalen, P. J., & Kumer, K. (2002). *The Implications of Different Modes of Social Relations for Understanding Knowledge Sharing*. Retrieved January 15, 2003, from the World Wild Web: www.alba.edu.gr/OKLC2002/proceeding
- Becker, M. C. (2002). *Community of Practice: A Consistent Analytical Framework for Studying Knowledge Process in Organization*. Retrieved January 15, 2003, from the World Wild Web: www.alba.edu.gr/OKLC2002/proceeding.
- Bock, G. W. & Kim, Y. (2002). Breaking the myths of rewards : An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resource Management Journal*, 10, 14-22.
- Bontis, N. & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI. *Journal of Intellectual Capital*, 3, 223-247.
- Bortal, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 64-76.
- Boudreau, J. W. (2003). Strategic knowledge measurement and management. In Jackson, S. E., Hitt, M. A., & DeNiSi, A. S. (Ed.), *Managing Knowledge Sustained Competitive Advantage*, 243-272. San Francisco : Jossey-Bass.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Bukowitz, W. R., & Williams, R. L. (2000). *The knowledge Management Fieldbook*. London:Pearson.
- Cabrera, A. & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23, 687-710.
- Chow, C. W., Deng, F. J., & Ho, J. L. (2000). The openness of knowledge sharing within organizations : a comparative study of The US. And the PRC. *Journal of Management Accounting Research*, 22, 66-94.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science Quarterly*, 35, 128-152.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.

- Connelly, C. E., Kelloway, E. K., (2003). Predictors of employee's perception of knowledge sharing cultures. *Leadership and Organizational Development Journal*, 294-301.
- Cunningham, J. B., & MacGregor, J. (2000). Trust and the design of work: complementary construct in satisfaction and performance. *Human Relations*, 53, 1575-1591.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organization Manage What They Know*. Boston: Harvard business School Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York : Plenum Press.
- Desouza, K. C. (2003). Strategic contributions of game rooms to knowledge management: Some preliminary insights. *Information and Management*, 41, 63-74.
- Dooley, R. S., & Fryxell, G. E. (1999). Attaining decision Quality and commitment from dissent : The Moderating effects of loyalty and competence in strategic decision-making teams. *Academy of Management Journal*, 42, 389-402
- Doughhety, D. (1992). Interpretive barriers to successful product innovation in large firms. *Organization Science*, 3 ,179 –202.
- Ford, D. (2001). *Trust and Knowledge Management: the Seeds of Success*. Retrieved January 19, 2003, from the World Wild Web: www.business.queensu.ca/kbe
- Grey, P. (2000). *The Effect of Knowledge Management Systems on Emergent Teams*. Retrieved January 19, 2003, from the World Wild Web: www.business.queensu.ca/kbe
- Hall, H. (2001). Input-friendliness: motivating knowledge sharing across intranets. *Journal of Information Science*, 27, 139-146.
- Hansen, M. T., Nohria, N., & Teirney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge?. *Harvard Business Review*, March-April, 106-116.
- Herrgard, T. H. (2000). Difficulties in diffusion of tacit knowledge in organizations. *Journal of Intellectual Capitall*,1 ,357-365.

- Hoe, S. L., & McShane, S. L. (2000). Leadership antecedents of informal knowledge acquisition and dissemination. *International Journal of Organizational Behaviour*, 5, 282-292.
- Hong, J. C., & Kuo, C. L. (1999). Knowledge management in the learning organization. *The Leadership and Organization Development Journal*, 20, 207-215.
- Hislop, D. (2002). Linking human resource management and knowledge management via commitment : A review and research agenda, *Employee Relations*, 27, 182-202.
- Husted, K., & Michalova, S. (2002). Diagnosing and fighting knowledge-sharing hostility. *Organizational Dynamics*, 31, 60-73.
- Imer, B. E., Bordia, P., & Abusah, D. (2002). Evaluation apprehension and perceived benefits in interpersonal and database knowledge sharing. *Academy of Management Proceeding*.
- Jackson, S. E., Hitt, M. A., & DeNiSi, A. S. (2003). Managing Human Resource for knowledge-based competition. In Jackson, S. E., Hitt, M. A., & DeNiSi, A. S. (Ed.), *Managing Knowledge Sustained Competitive Advantage*, 243-272. San Francisco : Jossey-Bass.
- Jarvenpaa, S. L., & Staples, S. D. (2001). Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise. *Journal of Management Information System*, 18, 151-183 .
- Jean, L., & Etienne, W. (1991). *Situated Learning*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Karhu, K. (2002). Expertise cycle – an advanced method for knowledge sharing expertise. *Journal of intellectual Capital*, 8, 430-445.
- Kaser, P. (2001). Knowledge activists: The cultivation of motivation and trust properties of knowledge sharing relationships. *Academy of Management Proceeding*, 1-6
- Kelloway, K. E., & Barling, J. (2000). *Knowledge Work as Organizational Behavior*. Retrieved February 17, 2003 from the World Wild Web : www.alba.edu.gr/OKLC2002/proceeding.

- Kjellin, H., & Stenfors, T. (2002). A process for acquiring knowledge while sharing knowledge. In Martin, M. (Ed.), *Practical Aspects of Knowledge Management: 4th International Conference*. Berlin: Springer.
- Koh, J., & Kim, Y. G. (2003). Knowledge sharing in virtual communities: An e-business perspective. *Expert Systems with Applications*, 37, 115-131.
- Koskinen, K., & Vanharanta, H. (2002). The role of tacit knowledge in innovation process of small technology companies. *International Journal of Production Economics*, 80, 57-64.
- Koskinen, K., Philanto, P., & Vanharavanta, H. (2003). Tacit knowledge acquisition and sharing in a project work context. *Journal of Project Management*, 21, 281-290
- Kubo, I., Saka, A., & Pam, S. (2001). Behind the scenes of knowledge sharing in a Japanese bank. *Human Resource Development International*, 4, 465-485.
- Lesser, E., & Prusak, L. (1999). *Community of practice, social capital and organizational knowledge*. Newyork : IBM institution for knowledge management.
- Levin, D., Cross, R. & Abrams, L.C. (2003). *Why Should I Trust you? Predictors of interpersonal Trust in Knowledge Transfer Context*. Retrieved January 11, 2004, from the World Wild Web: www.kmadvantage.com/docs/km_articles
- Lubit, R. (2001). Tacit knowledge and knowledge management. *Organizational Dynamics*, 29, 164-178.
- Lynn, S. J., Weekes, J., Brentar, J., Neufeld, V., Zivney, O., & Weiss, F. (1991) Interpersonal climate and hyponotizability level. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 739-743.
- Marshall, J. & Rossett, A. (2000). An exploratory study of the relationship between knowledge management and performance professionals. *Performance Improvement Quarterly*, 13, 23-40.
- Maseitelli, R. (2000). From experience: Harnessing tacit knowledge to achieve breakthrough innovation. *Journal of Productive Innovation Management*, 17, 179-193.
- Mason, D., & David, J. P. (2003). Perception of knowledge management: A quality analysis. *Journal of Knowledge Management*, 7, 38-48.

- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- McAllister, D. (1995). Affective- and cognitive-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organization. *Academy of Management Journal*, 38, 24-59.
- McEvity, B., Perrone, V., Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14, 91-103.
- Michael, P. (2000). Tacit knowledge. In Prusak, L. (Ed.), *Knowledge in Organization*. Boston: Butterworth-Heinemann
- Misha, L. & Morrissey, M. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan manager. *Public Personnel Management*, 19, 443-463.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge - Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Okunoye, A., & Karsten, H. (2003). Global access to knowledge: Finding from academic research organizations in Sub-Saharan Africa. *Information Technology and People*, 16, 353-373.
- Oldham, G. R. (2003). Stimulating and supporting creativity in organizations. In Jackson, S. E., Hitt, M. A., & DeNiSi, A. S. (Ed.), *Managing Knowledge Sustained Competitive Advantage*, 243-272. San Francisco : Jossey-Bass.
- Park, H., Gowan, M., & Hwang, S. D. (2002). Impact on national origin and entry mode of trust and organizational commitment. *Multinational Business Review*, Fall, 52-61.
- Payne, J. W. (1982). Contingent decision behaviour. *Psychological Bulletin*, 92, 382-402.
- Peterson, N. J. & Poulfelt, F. (2001). *Knowledge management in action : a study of knowledge management in management consultancies*. Retrieved January 19, 2003, from World Wild Web: www.lok.cbs.dk.
- Philipp, A. W., & Raymond, E. M. (2002). Understanding knowledge activists 's success and failures. *Long Range Planning*, 35, 9-28.

- Politis, J. D. (2003). The effect of managerial power and relational trust on the skills and traits of knowledge acquisition: Evidence from the United Arab Emirates. *Electronic Journal on Knowledge Management*, 1, 147-158.
- Politis, J. D. (2003). The connection between trust and knowledge management: What are its implications for team performance. *Journal of Knowledge Management*, 7, 55-66.
- Porter, L.W., Stree, R.M., & Mowday, R.T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turn over among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Robertson, S. (2002). A tale of two knowledge-sharing systems. *Journal of knowledge management*, 6, 295-308.
- Robertson, M. & O'Malley –Hammersley, G. (2000). Knowledge management practices within a knowledge – intensive firm : the significance of people management dimensions. *Journal of European Industrial Training*, 24, 241-253.
- Scarborough, H. (1999). Knowledge as work: conflict in the management of knowledge workers. *Technology Analysis and Strategic Management*, 11, 5-16.
- Scott, F., Stuart, D. Stephanie, J. Robert, N. (2003). Knowledge sharing: context, confusion and controversy. *Journal of Product Management.*, 21, 177-187.
- Sternberg, R. J., & Hedlund, J. (2002). Practical intelligence, g, and work psychology. *Human Performance*, 15, 143-160.
- Stewart, T. A. (1998). A new way to think about employees. *Fortune*, 13, 169-170.
- Storey, J., & Quintas, P. (2001). Knowledge management and HRM, in Storey, J. (Ed.), *Human Resource Management: A Critical Text*, London: Thomson Learning.
- Stoddart, L. (2000). Managing intranets to encourage knowledge sharing: opportunities and constraints. *Online Information Review*, 25, 19-28.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 20-27.
- Talya, B., & Sully, T. (2003). Toward a Globalized conceptualization of organizational socialization. In Anderson, N. (Ed.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 409-423. London: Sage Publications.

- Tannebaum, S.L., & Alliger, G.M. (2000). *Knowledge management: clarifying the key issue*. Texas: International HRM.
- Tobin, P. K. (2003). *Storytelling: A tool for Collaboration and Sharing Knowledge*. Retrieved January 11, 2004, from the World Wild Web: www.lok.cbs.dk
- Tom, B., Quinten, R., & Frists, V. (2004). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 147-159.
- Torrey, B., & Gordon, C. (2000). Knowledge sharing is a human behavior. In Morrey, D. (Ed.), *Knowledge Management: Classic and Contemporary Works*, 291-325. Cambridge: The MIT Press.
- Truls, E. J., (2003). Sharing knowledge through mentoring. *Performance Improvement*, 42, 36-42.
- VanKrogh, G. (1998). Care in knowledge creation. *California Management Review*, 40, 133-153
- Watson, G.W., & Papamarcos, S. D. (2002). Social capital and organizational commitment. *Journal of Business and psychology*, 16, 537-552.
- Wenger, F. & Synder, B. (2000). Community of practice: the organizational frontier. *Harvard Business Review*, 78, 139-145.
- Willem, A., & Scarbrough, H. (2002). *Structure effects on inter-unit knowledge sharing: The role of coordination under different knowledge sharing needs*. Retrieved January 11, 2004, from the World Wild Web: http://www.alba.edu.gr/OKLC2002/Proceedings/pdf_files/ID350.pdf
- Williams, J. G. (2003). The impact of HR practices and workplace trust in achieving superior performance. *The International Human Resource Management*, 14, 28-54.
- Zack, M. (1999). Management codified knowledge. *Sloan Management Review*, summer, 45-58.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การบั่นความรู้อะหว่างกันในองค์การ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. คุณดวงธิดา อุกัย หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจ
พาณิชย์กรรม
3. คุณจันทิมา อัจจิมากร หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจ
ก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
4. คุณพรณี สมบุญ หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์
ธุรกิจการเกษตร
5. คุณเพิ่มศักดิ์ พูนเพิ่ม หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจ
การเกษตร

ภาคผนวก ก (ต่อ)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. คุณดวงธิดา อุทัย หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจ
พาณิชย์กรรม
3. คุณจันทิมา อัจจิมากร หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจ
ก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
4. คุณพรรณณี สมบุญ หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์
ธุรกิจการเกษตร
5. คุณเพิ่มศักดิ์ พูนเพิ่ม หัวหน้าส่วนปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานสินเชื่อ ฝ่ายวิเคราะห์ธุรกิจ
การเกษตร

ภาคผนวก ข

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	40.90
หญิง	152	58.70
ไม่ระบุ	1	0.04
อายุ		
20-29ปี	85	32.80
30-39ปี	96	37.10
40-49ปี	62	23.90
50-59ปี	15	5.80
ไม่ระบุ	1	0.04
อายุงาน		
1-5ปี	64	24.70
6-10ปี	90	34.70
11-15ปี	37	14.30
16-20ปี	31	12.00
21-25ปี	21	8.10
26-30ปี	13	5.00
31ปีขึ้นไป	3	1.20
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	6	2.30
ปริญญาตรี	117	45.20
ปริญญาโท	135	52.10
ไม่ระบุ	1	0.04

ภาคผนวก ข. (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
สายงานและฝ่ายงาน		
1.สายงานสินเชื่อภาคเหนือตอนบนและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่อก่อสร้างและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์)	42	16.21
2.สายงานสินเชื่อภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่อธุรกิจการเกษตร)	62	23.94
3.สายงานสินเชื่อภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่อนครหลวงสำนักธุรกิจเจริญนคร)	18	6.95
4. สายงานสินเชื่อภาคใต้ตอนบนและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่อโครงการ)	37	14.28
5.สายงานสินเชื่อภาคใต้ตอนล่างและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่อนครหลวงสำนักธุรกิจสุวรรณค์)	19	7.34
6.สายงานสินเชื่อภาคกลางและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่อพาณิชย์กรรม)	47	18.15
7. สายงานสินเชื่อภาคตะวันออกและนครหลวง (ฝ่ายสินเชื่ออุตสาหกรรม)	34	13.13

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อนำเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง
 “ ผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของ
 การปันความรู้ระหว่างกัน ต่อ การปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ”

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 การปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร

ส่วนที่ 3 การรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน

ส่วนที่ 4 ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 5 ความผูกใจมั่นต่อองค์กร

ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ด้วยความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 และกรุณาตอบครบทุกข้อเพื่อ ให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากท่านไปใช้ให้เกิด
 ประโยชน์ทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อ
 การวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นาย อิศระ พัฒนศึกษา

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี

2. เพศ ชาย

หญิง

3. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่นๆ.....

4. สายงานที่ท่านทำงานปัจจุบัน.....

5. ฝ่ายงานที่ท่านทำงานปัจจุบัน.....

6. ระยะเวลาในการทำงานที่ธนาคารแห่งนี้.....ปี

ส่วนที่ 2 การปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างให้ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ปฏิบัติ สม่ำเสมอ	ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ น้อยครั้ง	ไม่ได้ ปฏิบัติ
1.ฉันแบ่งปันเอกสาร ข้อมูลที่ใช้ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
2.ฉันแบ่งปันรายงานผลการดำเนินงานของฉัน (Report) แก่เพื่อนร่วมงาน					
3.ฉันแบ่งปันหลักเกณฑ์ วิธีการ เทคนิคที่ต้องใช้ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
4.ฉันแบ่งปันเอกสารข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งได้จาก หนังสือวารสาร หนังสือพิมพ์ ฯลฯ แก่เพื่อนร่วมงาน					
5.เมื่อฉันได้รับความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานจากการอ่าน การค้นคว้า การศึกษา การฝึกอบรม ฉันแบ่งปันแก่เพื่อนร่วมงาน					
6.ฉันตอบข้อซักถาม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
7.เมื่อฉันมีความคิดใหม่ๆ (Idea) เกี่ยวกับการทำงานฉันถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน					
8.ฉันเล่าถึงผลงานและ วิธีการทำงานที่ฉันเคยประสบผลสำเร็จแก่เพื่อนร่วมงาน					
9.ฉันเล่าถึงผลงานและ วิธีการทำงานที่ฉันเคยล้มเหลวแก่เพื่อนร่วมงาน					
10.ตลอดระยะเวลาการใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงาน ฉันมีส่วนให้เพื่อนร่วมงานได้สังเกตและเรียนรู้การทำงานจากฉัน					
11.ตลอดระยะเวลาการใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงาน ฉันมีส่วนให้เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติตามการทำงานจากฉัน					
12.ฉันพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน ในช่วงนอเวลาทำงาน					
13.ฉันสอนวิธีการทำงานให้กับพนักงานใหม่ตามคู่มือ หรือ วิธีการขั้นตอนการทำงาน (Share Know-How)					
14.ฉันมีส่วนให้พนักงานใหม่ได้สังเกตและเรียนรู้การทำงานจากฉัน					
15.ฉันมีส่วนให้พนักงานใหม่ได้ปฏิบัติตามการทำงานจากฉัน					
16.ฉันฝึกพนักงานให้มีความรู้ในระดับชำนาญการภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดจากฉัน (Share Expertise)					
17.ฉันเป็นแบบอย่างในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานจากประสบการณ์ที่ฉันสั่งสมมา					

ส่วนที่ 3 การรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยให้ฉันรู้สึกพึงพอใจ					
2. ถ้าฉันไม่ปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานฉันก็ไม่ทราบว่าฉันมีความรู้อะไรบ้าง					
3. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ					
4. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยกระชับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น					
5. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ					
6. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันสูญเสียผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างไป					
7. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันเสียเวลาและเสียงาน					
8. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันเสียหน้าหากความรู้ที่ปันแก่เพื่อนร่วมงานเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้อง					
9. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานไม่ได้ทำให้ฉันได้รับประโยชน์อะไรมากขึ้น					
10. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันทำงานที่รับผิดชอบได้ดีขึ้น					
11. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้ฉันได้รับการประเมินผลการทำงานที่ดีขึ้น					
12. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยให้ฉันได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
13. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยให้ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
14. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยให้เพื่อนร่วมงานทำงานที่รับผิดชอบได้ดีขึ้น					
15. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานทำให้เพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น					
16. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยประหยัดเวลาการทำงาน of เพื่อนร่วมงาน					
17. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเสียหน้าในสิ่งที่เขาไม่รู้					
18. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยให้ฝ่ายงานของฉันบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ดีขึ้น					
19. การปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานช่วยให้องค์กรของฉันบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ดีขึ้น					

ส่วนที่4 ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ถ้าฉันประสบปัญหาในงานฉันรู้ว่าเพื่อนร่วมงานจะพยายามช่วยเหลือฉัน					
2. ฉันไว้วางใจเพื่อนร่วมงานที่จะยื่นมือช่วยเหลือหากฉันต้องการ					
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของฉันไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่เขาพูด					
4. ฉันรู้สึกว่าคุณไม่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้					
5. การบริหารในองค์กรของฉันพยายามเข้าใจทัศนคติของพนักงาน					
6. ฉันมั่นใจว่าองค์กรของฉันจะปฏิบัติต่อฉันอย่างเสมอภาค					
7. ฉันมั่นใจอย่างเต็มที่ในทักษะของเพื่อนร่วมงาน					
8. เพื่อนร่วมงานของฉันทำงานอย่างต่อเนื่องแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะไม่อยู่					
9. ฉันไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้ว่าจะไม่สร้างความลำบากแก่ฉัน จากการทำงานที่ไม่ระมัดระวัง					
10. ฉันไว้วางใจได้ว่าการทำงานของเพื่อนร่วมงานจะส่งผลดีต่อหน่วยงาน					
11. ฉันไว้วางใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานจะสามารถแก้ไขปัญหาการทำงาน ของเขาได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องานของฉัน					
12. การบริหารงานขององค์กรไว้วางใจได้ในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					

ส่วนที่ 5. ความผูกใจมั่นต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.ฉันรู้สึกทราบว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง					
2.ฉันรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้					
3.ฉันรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับองค์กรแห่งนี้					
4.ฉันไม่รู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวกับองค์กรของฉัน					
5.องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับฉันอย่างมาก					
6.ฉันรู้สึกว่า是一件ดีในชีวิตของฉันที่เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
7.ฉันทำงานอยู่กับองค์กรในขณะนี้เพราะความจำเป็นพอๆกับ เป็นความต้องการของฉัน					
8.เป็นการยากสำหรับฉันที่จะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ แม้ฉันว่าฉันต้องการก็ตาม					
9.เกิดความยุ่งยากกับฉันอย่างมาก ถ้าฉันตัดสินใจลาออก จากองค์กรในขณะนี้					
10.ฉันรู้สึกว่า มีทางเลือกน้อยมากที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
11.หากฉันไม่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้มากเท่ากับที่ผ่านมาแล้ว ฉันอาจจะออกไปทำงานที่อื่น					
12.ฉันคิดว่าไม่ถูกต้องนักที่จะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ถึงแม้จะเกิดผลดีกับฉัน					
13. ฉันรู้สึกผิดถ้าฉันลาออกจากองค์กรในขณะนี้					
14.องค์กรแห่งนี้ควรจะได้รับความจงรักภักดีจากฉัน					
15.ฉันจะไม่ออกจากองค์กรในขณะนี้เพราะฉันรู้สึกมี พันธะผูกพันกับผู้คนที่นี่					

กรุณานำแบบสอบถามที่ท่านตอบครบทุกข้อใส่ซองแล้วส่งให้เจ้าหน้าที่

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาย อิศระ พัฒนศึกษา เกิดเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2522 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สายบริหารงานบุคคล จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2543 หลังจากนั้นเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2544