

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพร สุโมตยกุล. (2540). การประยุกต์ ISO 9000 เพื่อส่งเสริมคุณภาพการอุดมศึกษาภาค
นิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2538). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ ของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2540). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การพัฒนาชุมชน, กรม. (2540). งานของกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : หจก.เพิ่มเสริมกิจ.
การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (มปป.). บทบาทและภารกิจกรมการศึกษานอกโรงเรียน. (มปท.).
- กิ่งพร ทองใบ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ
ภาครัฐบาลในการบริหารราชการไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี (การบริหารและ
พัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ระดับคณะสาขา
วิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (มปป.). ดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน 5 กระบวนการ
หลักของ สกศ. (มปท.). (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2539). ประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิง
ปริมาณระดับมหภาค. (มปท.)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (มปป.). รายงานการประเมินผลโครงการติดตามผล
ผู้สำเร็จการศึกษาจากศูนย์ฝึกวิชาชีพ. (มปป.). (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2541). รายงานผลการจัดระดับคุณภาพการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : หจก.พันธ์ พับบลิชชิง.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2540). รายงานผลการพัฒนาการศึกษา ปีงบประมาณ
ประมาณ 2539. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2536). รายงานประเมินผลประสิทธิภาพการใช้
ทรัพยากรระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทีพีพรินติ้ง.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2541). สรุปผลการปฏิรูประบบราชการ สกศ.
(ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2539 ถึงเมษายน 2541. (มปท.). (อัคราเนนา)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน (2540). การประเมินประสิทธิภาพของส่วนราชการ
และข้าราชการ. (อัคราเนนา)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2535). การจัดโครงสร้างส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร :
สวัสดิการสำนักงาน กพ..

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2538). แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.
(มปท.)

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงาน. (2541). การปฏิรูประบบราชการ : ยุทธศาสตร์
สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคฟอร์แมท.

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, สำนักงาน. (2537). การรายงานผลการ
ติดตามการพัฒนาเยาวชนด้านการประกอบอาชีพ. (มปท.). (อัคราเนนา)

จรัส สุวรรณมาลา. (2539). การตรวจสอบผลการดำเนินงาน : กอยุทธ์ในการปรับปรุงบริการภาค
รัฐ. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคฟอร์แมท.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2537). การประเมินผลการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, (2541). การประเมินผลระบบเปิด. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการ
วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และ อภิรัช พันธ์เสน. (2539). ภาคราชการกับอนาคตการพัฒนา
ประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

เจียบ ไทยยัง. (2539). ประสิทธิภาพองค์การระบบเปิด: กรณีศึกษาการบริหารของคณะผู้บริหาร
ระดับอธิการบดีและรองอธิการบดีสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ติน ประชัญพฤทธิ. (2538). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.

ติน ประชัญพฤทธิ. (2538). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนัก
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2540). 9 ปี EPA. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2540). การปฏิรูปภาคราชการสู่ภาพที่พึงปรารถนา : ทำอย่างไรใครรับผิดชอบ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2540). ระบบราชการไทยในศตวรรษที่ 21. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). "องค์การและการจัดการ" ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตา ชูโต. (2538). การประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พี เอ็น การพิมพ์.
- บัญญัติกลาง, กรม. (2539). คู่มือระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ. (มปท.)
- บัญญัติกลาง, กรม. (2539). บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจระหว่างรัฐวิสาหกิจกับรัฐบาลไทยในปีงบประมาณ 2539. (มปท.).
- บุญญศักดิ์ ไทรกิจ. (2541). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักการศึกษา.

- บุญญศักดิ์ ไทรกิจ. (2541). บทบาทของเอกชนภาคธุรกิจและสถานประกอบการกับการศึกษา
รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักการศึกษา.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2540). การพัฒนากีฬาชาติ : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬา
สมัครเล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต
สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประมวล รุ่งเสรี. (2542). การบริหาร-การจัดการที่ดี (Good-Governance). กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยงาน
การศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประ
สิทธิภาพองค์การ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต ภาค
วิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปหาณี ฐิติวัฒนา. (2535). การพัฒนาเด็ก เยาวชน และสตรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุม
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พงศ์ศักดิ์ ศรีสมุทรย์ และ ชลิตา ศรีมณี. (2533). หลักการจัดองค์การและการจัดการ.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ศักดิ์ ศรีสมุทรย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. การสำรวจรูปแบบของการวิจัยประเมินผลใน
หน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ บูรณะขจรกิจ. (2535). การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงาน กค.. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรทิพย์ มีศักดิ์. (2536). การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการฝึกอบรมระยะสั้น :
ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยสารพัดช่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา
เศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนาชุมชน, สำนัก. (2539). งานในความรับผิดชอบ สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร.
(อัดสำเนา)
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2540). กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (มปท.)

- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2541). **นามสงเคราะห์หน่วยงานฝึกอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : กองพัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- พระราชวรานี. (2530). **ทางสายกลางของการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. (2539). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินการฝึกอาชีพหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพในชนบทปี 2538**. (มปท.) มุมข่าวราชการ. 16 ตุลาคม 2542. ไทยรัฐ : 16.
- บัญชา แดงลัมวงษ์ และ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2540). **ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) : วรรณิประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน : การประเมินขีดความสามารถในการฝึกฝีมือแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : ทิเตอร์ไอพับบลิกเคชั่น.
- เขวดี วิบูลย์ศรี. (2536). **การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ**. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2535). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- เร่งรัดพัฒนาชุมชน, สำนักงาน. (2540). **รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคฟอร์แมท.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). **ริเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). **ริเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย ภาค 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. (2541). **ทางเลือกของแรงงานหญิงในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ**. เอกสารประกอบการสัมมนากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (มปท.). (อัดสำเนา)
- วรงค์ จันทรร. (2539). **ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- วิชัย ดิสสระ. (มปป.). **การพัฒนาหลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2526). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย. (2540). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. **ข้าราชการ. 5** (กันยายน - ตุลาคม 2540) : 16-48.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย. (2537). การประเมินคุณภาพการบริการ. **เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาการบริการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาที. (2536). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาที. (2526). **สถิติศาสตร์ : หลักการและเหตุผล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาที, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2537). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ขาวะประภาส. (2538). **นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ส่งเสริมการเกษตร, (กรม). (2540). **หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพการเกษตรเพื่อแก้ปัญหาคนว่างงาน อันเนื่องมาจากผลกระทบจากค่าเงินบาทลอยตัว ประจำปีงบประมาณ 2541**. (มปท.)
- ส่งเสริมอุตสาหกรรม, (กรม). (2538). **รายงานผลการศึกษาคำถามพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม**. (มปท.). (อัดสำเนา)
- สมบัติ วงศ์ศรีรัตน์ และ ไสว โอกะตม. (2537). **การสำรวจองค์กรพัฒนาอาชีพเยาวชนชนบท และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและล้มเหลว เฉพาะกิจกรรมการฝึกอาชีพระยะสั้น**. รายงานการวิจัย. สภาพองค์กรพัฒนาเด็กและเยาวชน. (มปท.). (อัดสำเนา)
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2537). **การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รายงานการสอน รายงานการวิจัย**. (อัดสำเนา)
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2537). **บรรณาธิการ. รวมบทความทางการประเมินโครงการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2539). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา
วิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2535). สาธารณบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตรา บุญรัตนพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานองค์การ และประ
สิทธิภาพขององค์การของงาน : ศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานภาครัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุพิณ เกษากุปต์. (2539). พฤติกรรมองค์การ : ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
พิมพ์ครั้งที่ 3. (มปท.)
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2541). โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ กพ..
- อรพินท์ สทโชคชัย. (2539). ภาคราชการไทยและหุ้นส่วนใหม่ในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อรุณ รักธรรม. (2534). การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย.
(มปท.)
- อาชีวศึกษา, กรม. (2540). ครบรอบ 56 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- อาชีวศึกษา, กรม. (2542). ภาวะการมีงานทำผู้สำเร็จอาชีวศึกษา 41. (มปท.)
- อาภรณ์ เจียมไชยศรี. (2537). การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัย
ครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อัญคนางค์ ภิญโญ. (2539). การศึกษาองค์ประกอบการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้นที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของผู้เรียนวิทยาลัยสารพัดช่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ลาดกระบัง.
- อุทัย ต้นติสฎก. (2534) การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ
: ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา
วิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

- Adsit, D.J., Crom, C. and Jones, D. (1996). Relationship between employer attitudes, customer satisfaction and departmental performance. **Journal of Management Development** 15, 1 : 62-75.
- Altschuld, J.W. and Zheng, H.Y. (1995). Assessing the Effectiveness of Research Organization An Examination of Multiple Approaches. **Evaluation Review** 19 No.2 : 197-216.
- Banner, D.K. (1995). **Organizations : Traditional & Transformational Views**. California : SAGE Publications.
- Bendell, T., Bonlley, L., and Goodstadt, P. (1998). **Benchmarking for Competitive Advantage**. 2 nd ed. London : Pitman Publishing.
- Bennis, W.G. (1993). **Beyond Bureaucracy : Essays on the Development and Evaluation of Human Organization**. New York : Jossey-Bass .
- Bickman, L., and Salzer, M.S. (1997). Introduction Measuring Quality in Mental Health Service. **Evaluation Review** 21, 3 : 285-291.
- Breaugh, J.A. (1980). A Comparative Investigation of Three Measures of Role Ambiguity. **Journal of Applied Psychology** 65 ; 584-589. cited in Price, Jol. and Mueller, C.W. (1986). **Handbook of Organizational Measurement**. Massachusetts : Pitman Publishes.
- Cameron, K.S. (1978). Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. **Administrative Science Quarterly** 23 : 604-634.
- Cameron, K.S. (1984). The Effectiveness of Ineffectiveness. **Research in Organization Behavior** 6 : 235-285.
- Cameron, K.S. and Whetten, D.A. (1983). **Organizational Effectiveness : A Comparison of Multiple Models**. New York : Academic Press.
- Carroll, S.J., and others. (1995). Due Process in Performance Appraisal : A Quasi-Experiment in Procedural Justice. **Administrative Science Quarterly** 40 : 495-523.
- Chen, H.T. (1990). **Theory - Driven Evaluations**. Carifornia : Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological testing**. 3 rd ed. New York : University of Chicago Press.

- Dees, J. G. (1998X). Enterprising Nonprofits. **Harvard Business Review** (January - February) : 55-67.
- Doherty, G. D. (1997). Quality, Standards, the Consumer Paradigm and Developments in High Education. **Quality Assurance in Education** 5,4 : 239-248.
- Downson, S. (1996). **Analysing Organization**. Basingstoke Hamshire : Macmillan Press .
- Etzioni , A., (1964). **Modern Organizations**. New York : Prentice Hall.
- Fred, R.D. (1997). **Strategic Management**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets Results. **Harvard Business Review**. (March - April) 78-90.
- Goodman, P.S. and Pennings J.M. (1980). Critical Issues in Assessing Organizational Effectiveness. In Lanler, E.E., and Seashore, S.E. (eds.), **Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life**, PP. 185-215. New York : John Wiley & Son.
- Goodstein, L.D., and Butz, H.E. (1996). Measuring Customer Value : Gaining the Strategic Advantage. **Organization Dynamic** (winner) : 63-77.
- Gruzzo, R.A., Salas, E., and others. (1993). **Team Effectiveness and Decision Making in Organizations**. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.
- Harrison, M.I. (1994). **Diagnosing Organizations Methods, Models and Process**. London : Sage Publications.
- Hallinger, P., and Heck, R.H. (1996). Reassessing the Principal's Role in School Effectiveness : A Review of Emphrical Research, 1980-1995. **Educational Administration Quarterly** 32, 1(February) : 5-44.
- Hausser, D.L. (1980). Comparison of Different Models for Organizational Analysis. in **Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life**, PP. 132-161. New York : John Wiley & Son.
- Heaphy, M., and Gruska, G. (1995). **The Malcolm Bladrige National Quality Award**. New York : Addison - Wesley Publishing.

- Hunton, J. E. and Price, K. H. (1997). Effects of the User Participation Process and Task Meaningfulness on Key Information System Outcomes. *Management Science* 43, 6 : 797-812.
- Hrincu, M.E. (1992). **The Concept of Organizational Effectiveness**. Doctoral Dissutation, Department of Educational Administration, Graduate School, University of Toronto.
- Hollenbeck, J.R., and Wagner, J.A. (1995). **Management of Organizational Behavior**. 2 nd ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (1991). **Educational administrations : Theory Research and Practice**. 4 th ed. New York : Mac Graw Hill .
- Johnstone, J.N. (1981). **Indicators of Education Systems**. Lodon : Unesco.
- Kaplon, R.S. and Norton, D.P. (1993). Putting the Balanced Scorecard to Work. *Harvard Business Review* (September - October) : 134 - 148.
- Kaplon, R.S. and Norton, D.P. (1992). The Balanced Scorecard Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review* (January - February) : 71 - 79.
- Kaplon, R.S. and Norton, D.P. (1996). Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System . *Harward Business Review* (January - February) : 75 - 87.
- Kast, F., and Rosenzweig, J. (1974). **Organizational and Management : A Systems Approach**. New York : McGraw-Hill. อ้างถึงใน พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิตา ศรีมณี. (2532). **หลักการจัดองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Katz, D., and Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2 nd. New York : John Wiley & Son .
- Kolb, D.A., Osland, J.S., and Rubin, I.M. (1995). **The Organizational Behavior Reader**. 6 ed. New York : Prentice-Hall .
- Korman, A.K. (1977). **The Psychology of Motivation**. Englewood Cliff : Prentice Hall. อ้างถึงในคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. (2539). **ประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค**. (มปท.) (อัดสำเนา)
- Lane, J.E. (1993). **Public Sector : Concept Models and Approaches**. London : Sage Publications.

- Lawshe, C.H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. **Personnel Psychology** 28 : 563 - 575.
- Leche, E. J. (1996). An Assessment of Industrial Chaplains' Perceptions of Their Role and Organizational climate As Predictor of Job Satisfaction : An Exploratory Study in Organizational Communication. Doctoral Dissertation, Graduate School, Harvard University. **Dissertation Abstract International** 55 : 10A
- Lee, C., Law, K. S. and Bobko, P. (1999). The Importance of Justice Perceptions on Pay Effectiveness : A Two-Year Study of a Skill-Based Pay Plan. **Journal of Management** 25, 6 : 851-873.
- Levy, P. E. and Williams, J. R. (1998). The role of perceived system knowledge in predicting appraisal reactions, job satisfaction and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior** 19 : 53-56.
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior**. 7 th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Martin, L., and Kettner, P. (1996). **Measuring the Performance of Human Service Program**. London : Sage Publisher.
- Mckeivitt, D., and Lawton, A. (1994). Doing Well While Doing Good : dilemmas of performance measurement in no profit organizations and the need for a multiple constituency approach. In Powell, W.W. (ed.), **Public Sector Management : Theory Critique, Practice**. London : Sage Publication.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. 2 nd ed. New York : Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1961). **The Achievement Society**. New York : The Free Press.
- Murray, R. (1992). Measuring Public - Sector Output : The Swedish Report. In Griliches, Z. (ed.), **Output meas in the Service Section**, PP. 517 - 541. Chicago : The University of Chicago Press.
- Murray, R. (1987). Productivity Measurent in Bureaucratic Organization. In **Bureaucracy and Public Choice**. London: Sage Publications.

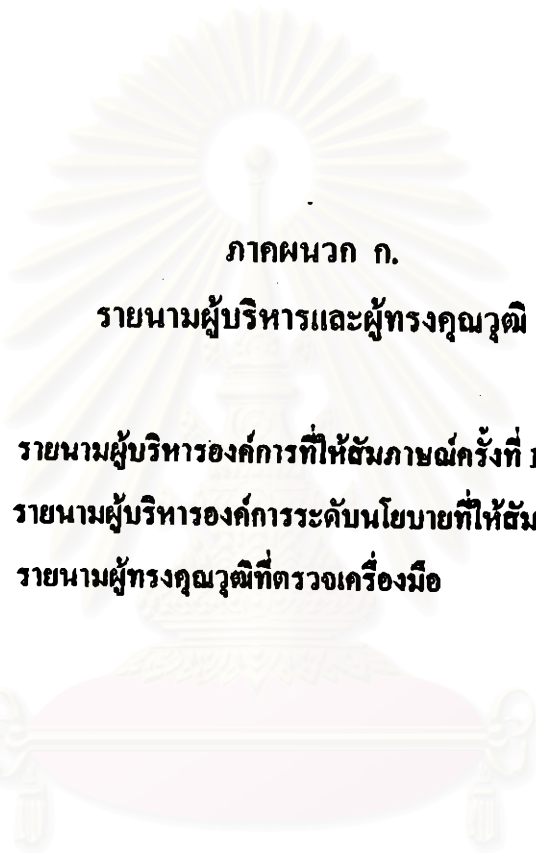
- Nadler, D.A. (1980). Role of Models in Organizational Assessment. In Lawler, E.E., and Seashore, S.E. (eds.), **Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life**, PP. 72 - 90. New York : John Wiley & Son.
- Nunnally, J.C. and Durhan, R.C. (1978). Validity, Reliability and Special Problem of Measurement in Evaluation Research. In **Handbook of Evaluation Research**. California : Sage Publication.
- Osborne, D., and Gaebler, T. (1992). **Reinventing Government : How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector**. New York : Penguin Group.
- Parasuraman, A., Berry, L.L., and Zeithaml, V.A. (1991). Perceived Service Quality as a Customer - Based Performance Measure : An Empirical Examination of Organizational Factors Using an Extended Service Quality Model. **Human Resource Management (Fall) : 343**, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- Patton, M.Q. (1988). Integrating Evaluation into a Program for Increased Utility and Cost Effectiveness. In McLaughlin, J.A., and Others (eds.), **Evaluation Utilization**, PP.85-94. San Francisco : Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Pritchard, R.D., and Others. (1989). The Evaluation of an Integrated Approach to Measuring Organizational Productivity. **Personnel Psychology 42 : 69 - 113**.
- Price, J.L., and Mueller, C.W. (1986). **Handbook of Organizational Measurement**. Massachusetts : Pitman Publishing .
- Quinn, R.P., and Staines, G.L. (1979). **The 1977 Quality of Employment Survey**. Institute of Social Research University of Michigan. cited in Price, J.L., and Mueller C.W. (1986). **Handbook of Organizational Measurement**. Massachusetts : Pitman Publishing.
- Robbins, S.P. (1997). **Essentials of Organizational Behavior**. 5 th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (1986). **Organizational Behavior : Concept, Controversies and Application**. 3 rd ed. New Jersey : Practice Hall.

- Robbins, S.P. (1993). **Organizational Behavior : Concept, Controversies and Application.** 6th ed. New Jersey : Practice-Hall.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization Theory Structure, Design and Applications.** New Jersey : Practice-Hall.
- Robinson, J.P., Athanasiou, R., and Head, K.B. (1969). **Measure of Occupational Attitudes and Occupational Characteristic.** Institute of Social Research University of Michigan. 6 cited in Price, J.L., and Mueller, C.W. (1986). **Handbook of Organizational Measurement.** Massachusetts : Pitman Publishing.
- Rousseau, D.M. (1985). Issues of Level in Organizational Research : Multi Level and Cross - Level Perspectives. **Research in Organizational Behavior** 7 : 1-37.
- Saad, I.A. (1995). The Assessment of Organizational Climate in Bedouin Araf Schools in Israll. **Educational Management and Administration** 23, 4 : 260-270.
- Seashore, S.E., and Lawler, E.E. (1980). **Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life.** New York : John Wiley & Son.
- Scriven M. (1995). Evaluation as a Discipline. **Studies in Educational Evaluation** 20 : 147-166.
- Siegel. S. (1956). **Nonparametric Statistics for The Behavioral Sciences.** International student. ed. London : McGraw - Hill.
- Steer, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness A Behavioral View.** California : Goodyear Publishing .
- Steer, R.M. (1988). **Introduction to Organizational Behavior.** 3rd ed. America : Scott, Foresman and Company.
- Steer, R.M. (1994). **Organization Behavior.** 5th ed. United States of America : Harper Collins College Publishers.
- Steers, R.M., and others. (1985). **Managing Effective Organization : An Introduction.** New York : Prentic Hall.

- Steven, J. (1986). **Applied Multivariate Statistics for the Social Science**. Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Stott, K., and Walker, A. (1993). **Teams Teamwork & Teambuilding**. New York : Practice Hall.
- Stufflebeam, D.L., and others. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making**.
Bloomington : Phi Delta Kappa.
- Thoz, C.G. (1998). Performance Measurement in Government. In **Productivity and Quality Improvement in Civil Service** Tokyo : Asian Productivity Organization.
- Tyson, S. Ackermann, M.D., and Joynt, P. (1988). **Appraising and Exploring Organizations**.
London : Croom Helm in Association with Methuen.
- Valle, M. (1999). Crisis, Culture and Charisma : The New Leader's Work in Public Organizations. **Public Personnel Management** 28, 2:245-257.
- Van De Ven, A.H. (1980). A process For Organization Assessment. In Lawler, E.E., and Seashore, S.E. (eds.), **Organizational Assessment Perspective on the Measurement of Organizational Behavior and the Quality of Work Life**, PP. 261-278. New York : John Wiley & Son.
- Van du Heever, P.K. (1998). An Expert System-Based Audit Instrument to Assess Organizational Effectiveness. **Organization Development Journal** 16, 1 (Spring) : 29-44.
- Waclawski, J. (1996). Large-Scale Organizational Change and Organizational Performance. Doctoral Dissertation, Department of Educational Administration, Graduate School, Columbia University **Dissertation Abstract International** 57 : 05 B.
- Worthen, B.R. and Sander, J.R. (1973). **Educational Evaluation : Theory and Practice**. Ohio : Charles A. Jones Publishing .
- Yamane, T. (1973). **Statistic**. New York : Harper and Row Publication.
- Zammuto, R.F. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness, Systems Change, Adaptation and Strategy**. New York : University of New York Press.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

รายนามผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ

- รายนามผู้บริหารองค์การที่ให้สัมภาษณ์ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2
- รายนามผู้บริหารองค์การระดับนโยบายที่ให้สัมภาษณ์
- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจเครื่องมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 ราชนามผู้บริหารองค์การที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวแปรตามที่เป็นองค์ประกอบของ
ประสิทธิผลและความคิดเห็นอื่น ๆ ในภาพรวม ครั้งที่ 1 การจัดอันดับความสำคัญและ
กำหนดค่าน้ำหนักตัวแปรตาม/ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสิน/ตัวแปรเชิงสาเหตุ ครั้งที่ 2

ที่	ชื่อ - สกุล	กรม	ตำแหน่งปัจจุบัน	เคยดำรงตำแหน่ง
1.	คุณสุมตมาภย์ กัลยาศิริ	ส่งเสริม อุตสาหกรรม	รองอธิบดี	ผอ.สำนักพัฒนา อุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรม, ผอ.สำนัก นโยบายและแผนส่งเสริม อุตสาหกรรม, ผอ.กองแผน งาน สำนักบริหารและส่งเสริม อุตสาหกรรม, ผอ. สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม
2.	คุณจรรย์ ชัยคณานุกุล	ส่งเสริม อุตสาหกรรม	หน.ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป สำนักพัฒนา อุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรม	-
3.	คุณสมศักดิ์ ฤโมตยกุล	พัฒนาฝีมือ แรงงาน	ผู้ตรวจราชการกรม	ผอ. กองพัฒนาเทคโนโลยี การฝึกและพัฒนาฝีมือ แรงงาน, ผอ.สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาคตะวันตก ตอนบน จ.สุพรรณบุรี/ภาคเหนือ จ.ลำปาง/ภาคใต้ จ.สงขลา
4.	คุณพนิดา ชนาภรณ์	พัฒนาฝีมือ แรงงาน	หน.ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการ	-

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	กรม	ตำแหน่งปัจจุบัน	เคยดำรงตำแหน่ง
5.	คุณปราวณี สุพรรณพงศ์	รพช.	ผอ.กองเยาวชนชนบท	ผู้ตรวจราชการกรม, รพช.จังหวัดสงขลา รพช.จังหวัดกาญจนบุรี
6.	คุณศศิ ศาตะถมิต	รพช.	รท.หน.ฝ่ายส่งเสริม และพัฒนากอง เยาวชนชนบท	-
7.	คุณภัทรชัย วีรภัทรสกุล	อาชีวศึกษา	ผอ. กองแผนงาน	เลขานุการกรม
8.	คุณอรุณศักดิ์ ธารทะเลทอง	อาชีวศึกษา	หน.กลุ่มงานมาตรฐาน การศึกษา รท.ผช.ผอ. กองศึกษาอาชีพ	-
9.	คุณสรรคชัย อินหว่าง	การพัฒนา ชุมชน	ผอ. กองแผน	พัฒนาการ จ.เชียงใหม่ และ จ.เพชรบูรณ์
10.	คุณจวีรัตน์ ภารา *	กรมพัฒนา ชุมชน	หน. งานประเมินผล กองแผน	-
11.	ดร.กล้า สมตระกูล *	กรมการศึกษา นอกโรงเรียน	รองอธิบดี	ผอ.ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ การศึกษา

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	กรม	ตำแหน่งปัจจุบัน	เคยดำรงตำแหน่ง
12.	ดร.ปาน กิมปี	กรมการศึกษา นอกโรงเรียน	ศึกษานิเทศน์ 8	หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานการ ศึกษานอกโรงเรียน, หัวหน้าฝ่ายข้อมูลและสถิติ กองแผนงาน, ผอ.ศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก และ ผอ.ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
13.	คุณวันชัย สอนมีทอง	สำนักพัฒนา ชุมชน กทม.	ผอ.กองส่งเสริมอาชีพ, หัวหน้าฝ่ายประชา สัมพันธ์	-
14.	คุณวิเชียร สำเร็จสุข	สำนักพัฒนา ชุมชน กทม.	หน.งานพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพ	-

* ครั้งที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 10 และ 11 เนื่องจากลำดับที่ 10 คุณจूरินทร์ ภารา ย้ายไปรับราชการต่างจังหวัด จึงเปลี่ยนเป็น คุณสุพรรณิ พักสอน กรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายติดตามประเมินผล (ผู้บังคับบัญชาของลำดับที่ 10) และลำดับที่ 11 ดร.กล้า สมตระกูล ติดยาการต่างประเทศ จึงเปลี่ยนเป็น นายปรเมศวร์ สุขมาก กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาอาชีพ

ตารางที่ 45 รายนามผู้บริหารองค์การระดับนโยบายที่ให้สัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

ที่	ชื่อ - สกุล	กรม	ตำแหน่งปัจจุบัน	ความรู้/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
1.	คุณสมเจตต์ ถือตระกูล	สำนัก งบประมาณ	ผู้อำนวยการส่วน ประเมินแผนงานและ โครงการที่ 4	ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกรมต่าง ๆ และเป็น คณะทำงานพัฒนาตัวชี้วัดของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2.	คุณศรีเสาวภา เกษสุวรรณ	สำนัก งบประมาณ	ผู้อำนวยการส่วน ประเมินแผนงานและ โครงการที่ 6	ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกรมต่าง ๆ
3.	คุณนงลักษณ์ พหลเวชช์	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ	นักวิชาการศึกษา 8 กลุ่มปฏิรูปอาชีวศึกษา และการฝึกอบรม	หัวหน้างานการศึกษานอกระบบ โรงเรียน/ติดตามประเมินผลการ ฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียน
4.	คุณเพ็ญศรี อรุณรุ่งเรือง	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ	นักวิชาการศึกษา 7 กลุ่มปฏิรูปอาชีวศึกษา และการฝึกอบรม	จัดทำนโยบายปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา และคณะทำงานจัดทำแผน แม่บท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5.	ดร.บุญปลูก ชายเกตุ	สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการ พลเรือน	รองเลขาธิการคณะกรรมการ ข้าราชการ พลเรือน	สร้างเครื่องมือวัดต่าง ๆ / การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กลุ่ม มาตรการสรรหาและเครื่องมือ วัด สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือนส่วนการศึกษาและฝึก อบรมรมศูนย์สารสนเทศ และ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนไทยใน ต่างประเทศ
6.	คุณวราภรณ์ สืบสหการ	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนัก บริหาร สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน	ประธานคณะทำงานการบริหาร ความเปลี่ยนแปลงของสำนัก งาน กพ.

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	กรม	ตำแหน่งปัจจุบัน	ความรู้/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
7.	คุณจิระพันธ์ กัถลประวิทย์	สำนักงาน คณะกรรมการ พัฒนาการ เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กองวางแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ติดตามประเมินผลกรรมต่าง ๆ ที่ ฝึกวิชาชีพ และคณะทำงานด้าน ติดตามประเมินผล กรรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ประเมินผลแผนฯ ชาติฉบับที่ 8 ด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน
8.	คุณอารยะ มาอินทร์	สำนักงาน คณะกรรมการ พัฒนาการ เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	หัวหน้ากลุ่มงาน สวัสดิการ กองโครงการ สังคม	ประเมินโครงการด้านการฝึก อาชีพของกรมที่ของบสนับสนุน จากต่างประเทศ
9.	คุณกิตติ สมานไทย	สำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมและ ประสานงาน เยาวชน แห่งชาติ	รองเลขาธิการคณะ กรรมการส่งเสริมและ ประสานงานเยาวชน แห่งชาติ	ประสาน พิจารณาให้การ สนับสนุนด้านงบ และติดตาม ประเมินผลการฝึกอาชีพของกรม ต่าง ๆ และกลุ่มเยาวชนที่ขอรับ งบประมาณสนับสนุนด้านการ ฝึกอาชีพ
10.	คุณพรทิพย์ สินธิพงศ์	สำนักงาน คณะกรรมการ ส่งเสริมและ ประสานงาน เยาวชน แห่งชาติ	ผู้อำนวยการ กองฝึกอบรม	ประสานการฝึกอบรมวิชาชีพ กับกรมต่าง ๆ

ตารางที่ 46 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจเครื่องมือ

ที่	ชื่อ - สกุล	ด้าน	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	คุณวุฒิสูงสุด	ประสบการณ์ / ตำแหน่ง / ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
1	คุณบุญปลูก ชายเกต	องค์การ ระดับ นโยบาย	รองฯ เลข สำนักงาน กพ.	Ph.D. สาขา จิตวิทยาสถิติ และวัดผล ม. Iowa State	- เชี่ยวชาญด้านการสอบและประเมิน ผลการศึกษา/ ควบคุมการสร้างเครื่อง มือและประเมินผลงานบุคคล ดำเนิน การวัดประเมินผลข้างต้น - ประเมินผลแผนฯ ชาติ ฉบับที่ 8
2	คุณจิระพันธ์ กัลลประวิทย์	องค์การ ระดับ นโยบาย	ผอ.กอง วางแผน ทรัพยากร มนุษย์ สศช.	MA. เศรษฐ- ศาสตร์ U. of Philippine	ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน “การศึกษา ด้านการฝึกอบรมและฝึกอาชีพ” ภาย ใต้โครงการแผนแม่บทการพัฒนากำลัง คนของประเทศในช่วงปี 2540-2549/ ติดตามประเมินผลการจัดการฝึกอาชีพ ของกรมต่าง ๆ
3	คุณสมเจตต์ ลือตระกูล	องค์การ ระดับ นโยบาย	ผอ.ส่วน ประเมิน แผนงานและ โครงการที่ 4 สำนักงานฯ	ป.ตรี เศรษฐศาสตร์ ม. ธรรม- ศาสตร์	- ติดตามประเมินผลการฝึกอาชีพของ กรมต่าง ๆ / คณะทำงานพัฒนาตัวชี้วัด เพื่อประเมินผลการฝึกอาชีพ
4	รศ.ดร.อิสระ สุวรรณบกล	องค์การ	รอง ศาสตราจารย์ ม. สุโขทัยฯ	Ph.D. สาขา รัฐประศาสน ศาสตร์ ม. Australia National	- หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสน ศาสตร์ จุฬาฯ ผลงานสำคัญ ๆ ล่าสุด คือ งานวิจัยเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิ ภาพการบริหารจัดการสาธารณสุข (สกว.2540) และเรื่อง “การเพิ่มประ สิทธิภาพการบริหารจัดการสาธารณสุข (สกว.2541)
5	รศ.ดร.กัญญา ลินทรรัตนศิริกุล	วัดประ เมินผล	รอง ศาสตราจารย์ ม. สุโขทัยฯ	ป.เอก สาขา การวิจัยและ พัฒนาหลัก สูตร มศว. ประสานมิตร	- ผลงานทางวิชาการสำคัญ ๆ ล่าสุด คือ เขียนเอกสารการสอนชุดวิชา การ พัฒนาแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทาง การเขียน และเอกสารการสอนชุด วิชาการบริหารและการจัดการวัดและ ประเมินผลการศึกษา

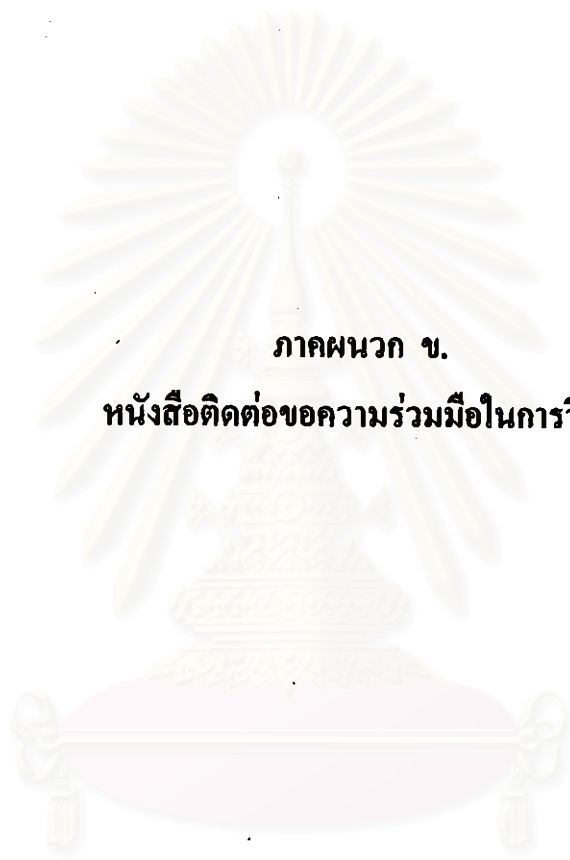
ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ด้าน	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	คุณวุฒิสูงสุด	ประสบการณ์ / ตำแหน่ง / ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
6	มศ.ดร. ศิริเดช สุชีวะ	วัดประ เมินผล	ผู้ช่วย, ศาสตราจารย์ จุฬาฯ	ป.เอก สาขา การวัดและ ประเมินผล การศึกษา จุฬาฯ	- ผลงานทางวิชาการสำคัญ ๆ ล่าสุด คือ งานวิจัยเรื่อง “โครงการพัฒนาตัว ชี้วัดความสำเร็จของโครงการพัฒนาใน ระดับจังหวัด” 2540 และงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการติดตามและ ประเมินผลโครงการพัฒนาในระดับ จังหวัด” 2541
7	ดร. ไพโรจน์ กุขสัมฤทธิ์	องค์การ ฝึก อาชีพ	รองอธิบดี กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	Ph.D. สาขา การพัฒนา ชุมชน	- นักวิจัยสังคมศาสตร์ กรมการ พัฒนาชุมชน / ผลงานสำคัญ ๆ เช่น การสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงาน เด็กและการประเมินผล (แผนแม่บท) แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ สังคม พ.ศ. 2538-2543
8	คุณสมศักดิ์ สุโมตยกุล	องค์การ ฝึก อาชีพ	ผู้ตรวจ ราชการกรม พัฒนาฝีมือ แรงงาน	ป.โท พัฒน- บริหารศาสตร์ NIDA	- ผอ.กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึก และพัฒนาฝีมือแรงงาน, ผอ.สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอน บน จังหวัดสุพรรณบุรี / ภาคเหนือ จังหวัดลำปาง / ภาคใต้ จังหวัดสงขลา
9	ดร.ปาน กิมปี	องค์การ ฝึก อาชีพ	ศึกษานิเทศน์ กรมการศึกษา นอกโรงเรียน	ป.เอก พัฒนา ศึกษา จุฬาฯ	- หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานการศึกษา นอกโรงเรียน, หัวหน้าฝ่ายข้อมูลและ สถิติกองแผนงาน, ผอ.ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน ประเภทบุคคลภายนอก และ ผอ.ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
10	ดร.กฤษณีย์ อุทุมพร	องค์การ ฝึก อาชีพ	ศึกษานิเทศน์ กรมอาชีว- ศึกษา	ป.เอก สาขา การวิจัยและ พัฒนาหลัก สูตร มศว. ประสานมิตร	- การพัฒนารอบการจัดทำมาตรฐาน วิชาชีพและการสร้างเครื่องมือประเมิน หลักสูตร/ประเภทวิชาต่าง ๆ

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ด้าน	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	คุณวุฒิสูงสุด	ประสบการณ์ / ตำแหน่ง / ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
11	ดร.ขนิษฐา จงพิพัฒน์วินิชย์	องค์การ ฝึก อาชีพ	หัวหน้าคณะ วิชา กรม อาชีวศึกษา	ป.เอก สาขา พัฒนาศึกษา จุฬาฯ	- จัดทำแนวทางการพัฒนาการศึกษา เพื่ออาชีพสำหรับชุมชนชนบทของ วิทยาลัยการอาชีพในเขตภาคกลาง
12	คุณวิเชียร ตำเรีจสุข	องค์การ ฝึก อาชีพ	หัวหน้างาน พัฒนามาตร- ฐานวิชาชีพ	ป.ตรี สาขา นิติศาสตร์ ม. รามคำแหง	- ปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพด้าน อุตสาหกรรม ตามโครงการรัฐร่วมกับ ภาคเอกชน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

หนังสือติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มิถุนายน 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้สัมภาษณ์ในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายพิสนุ ฟองศรี นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบและประเมินประสิทธิผลของคํการภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสิ และ ดร.วิระวัฒน์ ปิ่นนิทามัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ นิสิตกำลังอยู่ในขั้นตอนการกำหนดตัวแปรเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของกรมที่ให้บริการด้านการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียน จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมากำหนดกรอบในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดพิจารณาให้สัมภาษณ์แก่นิสิตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสิ)

ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือให้สัมภาษณ์ในการวิจัย


เรียน

ตามที่ นายพิชญ ฟองศรี นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบและประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที และ ดร.วิระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในเบื้องต้นท่านได้กรุณาให้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมากำหนดกรอบในการวิจัยแล้ว นั้น

ขณะนี้ นิสิตกำลังอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปร ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสินใจใคร่ขอความร่วมมือจากท่านอีกครั้งหนึ่งในการให้สัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่นำไปสร้างเครื่องมือวัดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดพิจารณาให้สัมภาษณ์แก่นิสิตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีเช่นที่ผ่านมา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที)

ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรกฎาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้สัมภาษณ์ในการวิจัย

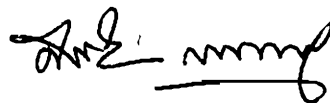
เรียน

ด้วย นายพิชญ พงศรี นิติตปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบและประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี และ ดร.วิระวัฒน์ ปันนิตามัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในเบื้องต้นได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นของส่วนราชการระดับกรม จำนวน 14 คน รอบที่ 1 เพื่อนำข้อมูลมากำหนดกรอบในการวิจัย และรอบที่ 2 เสร็จสิ้นแล้ว

ขณะนี้นิติตกำลังอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบความตรงของรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรระดับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมต่าง ๆ และพิจารณาเห็นว่าท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมดังกล่าว จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้สัมภาษณ์แก่นิติต เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและปรับปรุงก่อนจะทำการเก็บข้อมูลจริงในภาคสนามต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้สัมภาษณ์แก่นิติต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

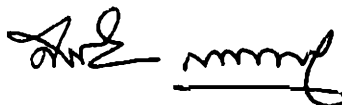
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นายพิชญ พงศรี นิสิตปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที และ ดร.วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในเบื้องต้นได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นของส่วนราชการระดับกรม จำนวน 14 คน รอบที่ 1 เพื่อนำข้อมูลมากำหนดกรอบในการวิจัย และรอบที่ 2 รวมทั้งสัมภาษณ์บริหารองค์การระดับนโยบาย จำนวน 10 ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ขณะนี้ นิสิตกำลังอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบแบบสอบถาม และพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแบบสอบถามและทดลองใช้ก่อนจะทำการเก็บข้อมูลจริงในภาคสนามต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที)

ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชั้นวาคม 2542

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายพิชญ พงศ์ศรี นิสิตปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบและประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที และ ดร.วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้ นิสิตกำลังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือโดยการทดลองใช้ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรและผู้เข้ารับการฝึกในสถาบันฝึกวิชาชีพของท่าน มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำเนินการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิต ทำการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาที)

ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ที่ ทม ๐๓๐๒(๒๗๐๐.๑๕๑)/๓๐๒๓

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขออนุญาตรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามสำหรับครูฝึกวิชาชีพ
๒. แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกวิชาชีพ

ด้วย นายพิสนุ พงศ์ศรี นิลิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการวัดและประเมินผล การศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ ภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสิ และ ดร.วิระวัฒน์ ปันนิตมัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อทดสอบรูปแบบการประเมินดังกล่าว และ พิจารณาเห็นว่าบุคลากรผู้ฝึกวิชาชีพ รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกวิชาชีพสาขาช่างอุตสาหกรรมในสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพในสังกัดของ ท่าน มีคุณสมบัติเหมาะสมในการให้ข้อมูล จึงขออนุญาตให้นิลิตดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพในสังกัด ของท่าน จำนวน ๒๐ แห่ง โดยใช้บุคลากร สถาบัน/ศูนย์ฯ แห่งละประมาณ ๕-๒๕ คน และผู้เข้ารับการฝึกแห่งละประมาณ ๒๕ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตให้ นายพิสนุ พงศ์ศรี ดำเนินการดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.เจียรณี นิมนวล)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานฝ่ายจัดการศึกษา (ระดับบัณฑิตศึกษา)

โทร. ๒๑๘๒๖๘๒

ภาคผนวก ค.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การ ครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณาตัวแปรตามที่เป็นองค์ประกอบประสิทธิผล และความคิดเห็นอื่น ๆ ในภาพรวม
- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การ ครั้งที่ 2 เพื่อจัดอันดับความสำคัญและกำหนดค่านำหนักตัวแปรตาม/ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสินใจตัวแปรเชิงสาเหตุ
- แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การระดับนโยบายในการตรวจสอบความตรง
- แบบสอบถามการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษาของเครื่องมือ
- แบบสอบถามบุคลากรฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพ
- แบบสอบถามประชาชนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ
- แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ประชาชนผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ
- แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการหรือหัวหน้างาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

สำหรับการพิจารณาตัวแปรตามของผู้บริหารองค์การระดับสูง/กลาง/ต้น (ครั้งที่ 1)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ○ นาย ○ นาง ○ นางสาว

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

เคยดำรงตำแหน่ง (ตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลาง)

1.กรม.....พ.ศ.....ถึง พ.ศ.....
2.กรม.....พ.ศ.....ถึง พ.ศ.....
3.กรม.....พ.ศ.....ถึง พ.ศ.....
4.กรม.....พ.ศ.....ถึง พ.ศ.....
5.กรม.....พ.ศ.....ถึง พ.ศ.....

แนวทางการสัมภาษณ์

1. ความเห็นเกี่ยวกับความครอบคลุมของตัวแปรตาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบประสิทธิผลที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 4 ตัว คือ การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง (การปรับตัว) และความพึงพอใจ ว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ ควรปรับอย่างไรบ้าง
2. ควรจัดอันดับความสำคัญหรือกำหนดน้ำหนักอย่างไร
3. แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินผลการประเมิน
4. ความคิดเห็นอื่น ๆ
5. ข้อเสนอแนะ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้บริหารองค์การระดับสูง/กลาง/ต้น (ครั้งที่ 2)

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ
เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน

**A DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL
EFFECTIVENESS EVALUATION MODEL FOR NON-FORMAL
VOCATIONAL EDUCATION OF GOVERNMENT ORGANIZATIONS**

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสิ

ดร.วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย

ผู้วิจัย

นายพิศณุ ฟองศรี

นิติศตปริญาเอก

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ○ นาย ○ นาง ○ นางสาว

ตำแหน่งปัจจุบัน.....กรม.....

เลขดำรงตำแหน่ง (ตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลาง)

1.กรม.....พ.ศ.ถึง พ.ศ.....

2.กรม.....พ.ศ.ถึง พ.ศ.....

3.กรม.....พ.ศ.ถึง พ.ศ.....

4.กรม.....พ.ศ.ถึง พ.ศ.....

5.กรม.....พ.ศ.ถึง พ.ศ.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น ขององค์การภาครัฐที่ให้ บริการด้านฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียน จำนวน 7 กรม ๆ ละ 2 ท่าน รวม 14 ท่าน เกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นองค์ ประกอบของประสิทธิผลองค์การ(ตัวแปรตาม) ซึ่งเกือบทุกท่านเห็นสอดคล้องกันว่าประกอบด้วยตัวแปรหลัก 4 ตัว ตามกรอบที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ 1) การบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ 2) ประสิทธิภาพ 3) ผลการบริหารความ เปลี่ยนแปลง และ 4) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการจัดอันดับความสำคัญ กับกำหนดน้ำหนักตัวแปรทั้ง 4 ตัว แนวทางการใช้ เกณฑ์ตัดสินและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 2 เป็นการพิจารณาถึงความเหมาะสมทางทฤษฎีและความเป็นไปได้ ในการเก็บ ข้อมูลจริง ลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดย่อย ที่ผู้วิจัยกำหนดกรอบไว้แล้ว/ระดับ เกณฑ์ตัดสินที่เหมาะสม และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 เป็นการพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ซึ่งผู้ วิจัยกำหนดกรอบโดยยึดตามตัวแปรตามทั้ง 4 ตัว การจัดอันดับความสำคัญของตัวแปร เชิงสาเหตุ และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะทั่วไปในภาพรวม

3. คำตอบ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านมีความสำคัญยิ่งในการนำไปสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง เทียบตรง เกิดประโยชน์สูงสุดในทางปฏิบัติแก่องค์การภาครัฐที่ให้บริการเกี่ยวกับ กิจการอาชีพนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การอื่น ๆ ต่อไป

4. รายละเอียดเกี่ยวกับการขกร่างรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การได้แนบมาพร้อมนี้แล้ว

5. ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นายพิชญ ฟองศรี 100/80 หมู่บ้านเลกการ์เดิน ถนน

ชุมทอง-ลำด้อยตั้ง ลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520 โทร. 739-3040/651-6269/651-6902

ตอนที่ 1 กำหนดลำดับความสำคัญและน้ำหนักตัวแปรทั้ง 4 ตัว และข้อเสนอแนะ ขอให้ท่านระบุอันดับความสำคัญ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน พร้อมทั้งกำหนดน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบหลัก เป็นร้อยละ (%) ที่สอดคล้องกัน (ตัวแปรแต่ละตัวอาจจะมีค่าความสำคัญและน้ำหนักเท่ากันได้) และข้อเสนอแนะตามความเห็นจากสภาข้อเท็จจริงที่เหมาะสมกับกรมของท่าน

1. การกำหนดลำดับความสำคัญและน้ำหนักตัวแปรองค์ประกอบหลัก

ตัวแปรองค์ประกอบ ประสิทธิภาพองค์การ	อันดับความ สำคัญที่	น้ำหนัก (รวม=100%)	หมายเหตุ
1. การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจฝึกอาชีวพนอก ระบบโรงเรียน : goal attainment (ระดับความสามารถขององค์การท่าน ในการ ดำเนินงานตามภารกิจด้านการฝึกอาชีวพนอก ระบบโรงเรียน เช่น จำนวนผู้สำเร็จการฝึก ผู้มี งานทำ เป็นต้น วัดจากแบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ หรือข้อเท็จจริงตามบันทึก/ เอกสารขององค์การ)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4%	
2. ประสิทธิภาพ : efficiency (ระดับความสามารถในการผลิตผู้เข้ารับการฝึกอาชีวพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้สัดส่วนของ ทรัพยากรอย่างประหยัด คัดค้านแบบสอบ ถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ หรือข้อเท็จจริง)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4%	
3. ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง : management of change (ระดับความสามารถขององค์การที่ปรับตัวในการ ฝึกอาชีวพนอกระบบโรงเรียนให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม โดยใช้นวัตกรรม เทคนิค ระบบการบริหาร ขั้นตอน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย วัดได้จากแบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ หรือข้อเท็จจริง)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4%	
4. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง : stakeholders' satisfaction (ระดับความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอาชีวพ เช่น ผู้รับการฝึก บุคลากร เจ้าของสถานประกอบ การ เป็นต้น วัดจากแบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4%	
รวม		100%	

2. แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสิน เกี่ยวกับตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัว ในภาพรวม โดยทำเครื่องหมาย O รอบตัวเลข 5 4 3 2 1 ซึ่ง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความเหมาะสม/มีความเป็น ไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งสำหรับระดับการผ่านเกณฑ์ ไปรระบุ เช่น 1) การเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผน/แผนงาน/โครงการของกรม ระดับผ่านเกณฑ์ต้องเท่ากับเป้าหมายเป็นอย่างน้อย หรือ 2) เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ถ้ามีการประเมินไว้แล้ว) ระดับการผ่านเกณฑ์อาจเท่ากันหรือมากกว่า 5% หรือ 3) เปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ระดับการผ่านเกณฑ์ควรเท่ากันเป็นอย่างน้อย หรือ 4) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน (ถ้ามี) ควรเท่ากับเกณฑ์มาตรฐานเป็นอย่างน้อย หรือ 5) การกำหนดร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง โดยอาจหาค่าเฉลี่ยหรือลงมติในการประชุม หรือ 6) อื่น ๆ (ระบุ) เช่น เปรียบเทียบองค์การที่ประสบความสำเร็จแล้วอย่างน้อยต้องน้อยกว่าไม่เกิน 10% เป็นต้น

แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. เปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผน/แผนงาน/โครงการของกรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. เปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การกำหนดร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. อื่น ๆ (ระบุ).....	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
.....										
.....										

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรในด้านอันดับความสำคัญ นำหนัก และแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 การพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล คำน้้ำหนัก (%) และ ระดับ

การผ่านเกณฑ์ ของตัวชี้วัดย่อยตามตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ตัว และ ข้อเสนอแนะ

1. ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อันดับความสำคัญ คำน้้ำหนัก และระดับเกณฑ์การผ่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย **O** ลงในช่องเลือกตอบ 2 ครั้ง ในแต่ละข้อความตัวชี้วัด เพื่อแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ และระบุอันดับความสำคัญในตัวแปรหลัก/คำน้้ำหนัก (%) พร้อมทั้งเกณฑ์การผ่านที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียดสำหรับความหมายแต่ละช่อง ดังนี้

ช่องความเหมาะสมของตัวชี้วัด อันดับคะแนนที่ให้ความหมาย คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในการบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในตัวแปรนั้น ๆ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย ว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในการบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในตัวแปรนั้น ๆ
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในการบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในตัวแปรนั้น ๆ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในการบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในตัวแปรนั้น ๆ
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในการบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในตัวแปรนั้น ๆ

ช่องความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด อันดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวชี้วัดดังกล่าว
- 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวชี้วัดดังกล่าว
- 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวชี้วัดดังกล่าว
- 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวชี้วัดดังกล่าว
- 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวชี้วัดดังกล่าว

ตัวอย่าง ตอนที่ 2 ตัวชี้วัดด้านการบรรจุค่มงหมายตามภารกิจฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียน

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม ในการเป็นตัวชี้วัด					ความเป็นไปได้ในการ เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด					อันดับ ความ สำคัญ	น้ำหนัก (รวม เท่ากับ ตอนที่ 1)	เกณฑ์ ผ่าน	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
การบรรจุค่มงหมายตามภารกิจ ฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียน														
0 จำนวนผู้ฝึกงานทำ ความพึงพอใจ	⑤	4	3	2	1	5	④	3	2	1	1	20 %	80 %	
00 ผู้รับการฝึก	⑤	4	3	2	1	⑤	4	3	2	1	2	10 %	เฉลี่ย 3.5	

อธิบาย ข้อ 0

1. คำตอบ ○ ในช่องความเหมาะสมของตัวชี้วัด อันดับคะแนน 5 แสดงว่าผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตัวชี้วัดดังกล่าวมีความเหมาะสมในการชี้วัดของตัวแปรองค์ประกอบหลัก การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ การศึกษาชีพนอกระบบโรงเรียน
2. คำตอบ ○ ในช่องความเป็นไปได้ อันดับคะแนน 4 แสดงว่าผู้ตอบมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้มาก ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวชี้วัด
3. อันดับความสำคัญที่ 1 แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสำคัญมากที่สุด ในบรรดาตัวชี้วัดต่าง ๆ ของตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมายฯ
4. น้ำหนัก 20% แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวมีน้ำหนัก 20% ทั้งนี้เมื่อรวมทุกตัวแล้วต้องได้น้ำหนักรวมเท่ากับที่ท่านได้กำหนดไว้ในตอนที่ 1 เช่น ท่านได้กำหนดน้ำหนักในตอนที่ 1 ของตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมายไว้ 40% ดังนั้น ตัวชี้วัดย่อยแต่ละตัวรวมกันแล้วจะต้องได้ 40% เป็นต้น
5. เกณฑ์ผ่าน 80% แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าต้องมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานทำ (เปรียบเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษา) 80% จึงถือว่าตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์
6. ในกรณีที่เห็นว่าตัวชี้วัดตัวใดไม่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ (ได้อันดับคะแนน 1 หรือ 2 และลำดับความสำคัญอยู่ในลำดับท้าย ๆ) อาจไม่ต้องกำหนดน้ำหนักและเกณฑ์ผ่าน

อธิบายข้อ 00

1. คำตอบในช่องความเหมาะสม เช่นเดียวกับข้อ 0
2. คำตอบในช่องความเป็นไปได้ เช่นเดียวกับข้อ 0
3. คำตอบอันดับที่ 2 แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสำคัญในลำดับที่ 2 นั่นคือ ยังมีตัวชี้วัดอื่นที่สำคัญมากกว่าอีก 1 ตัว ในตัวแปรความพึงพอใจ
4. น้ำหนัก 10% มีการรวมเช่นเดียวกับข้อ 0
5. เกณฑ์ผ่าน 3.5 แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกควรมีระดับความรู้ที่พึงพอใจจากการใช้แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (1-5 คะแนน) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.5 จึงถือว่าตัวชี้วัดเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้รับการฝึกผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 2 ตัวชี้วัดย่อยตามตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัว

ตัวแปร ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม ในการเป็นตัวชี้วัด					ความเป็นไปได้ในการ เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด					อันดับ ความ สำคัญ	น้ำหนัก (%)	เกณฑ์ ผ่าน	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				ในตัวแปร
การบรรลุจุดมุ่งหมาย														
1. จำนวนผู้สำเร็จการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
2. จำนวนผู้ไม่สำเร็จการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
3. จำนวนผู้มีงานทำ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
4. จำนวนผู้ไม่มีงานทำ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
5. จำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง/เลิกกิจการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
6. จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
7. จำนวนผู้สมัครรับการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
8. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
9. จำนวนผู้มีรายได้เพิ่ม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
10. จำนวนรายได้เพิ่มขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
11. ระยะเวลาในการหางานทำ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
12. ระยะเวลาในการทำงานหลังจาก สำเร็จการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
13. อื่น ๆ (ระบุ).....	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
.....														
.....														
.....														
.....														
ประสิทธิภาพ														
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
2. ระยะเวลาในการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
4. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
5. อื่น ๆ (ระบุ).....	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
.....														
.....														

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม ในการเป็นตัวชี้วัด					ความเป็นไปได้ในการ เก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด					อันดับ ความ สำคัญ ในตัวแปร	น้ำหนัก (%)	เกณฑ์ ผ่าน	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง														
1. ผลการปรับปรุงโครงสร้าง องค์การ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
2. ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี/ หลักสูตรใหม่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
3. ผลการใช้แผน/โครงการพัฒนา องค์การ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
4. ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
5. ผลการสำรวจความต้องการของ ผู้รับการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
6. ผลการประสานกับหน่วยงาน/ ชุมชน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
7. ผลการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขององค์การ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
8. ผลการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
9. อื่น ๆ (ระบุ).....	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง														
1. ผู้รับการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
2. บุคลากร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
3. เจ้าของสถานประกอบการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
4. ผู้รับบริการจากผู้ผ่านการฝึก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
5. บุคลากรองค์การอื่น ๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
6. ผู้บริหาร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
7. ผู้นำชุมชน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
8. พ่อแม่/ผู้ปกครอง/บุคคลใน ครอบครัว	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
9. อื่น ๆ (ระบุ).....	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				

ตอนที่ 3 การพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อันดับความสำคัญของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม (ในตอนที่ 1) และข้อเสนอแนะ

1. ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และอันดับความสำคัญ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย O ลงในช่องเลือกตอบ 2 ครั้ง ในแต่ละข้อความตัวแปร เพื่อแสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และระบุลำดับความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวว่ามีความสำคัญในการส่งผลกระทบต่อตัวแปรตามในระดับใด โดยมีรายละเอียดสำหรับความหมายแต่ละช่อง ดังนี้

ช่องความเหมาะสมของตัวแปรเชิงสาเหตุ อันดับคะแนนที่ให้ความหมาย คือ

- | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีความเหมาะสม/ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วย ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีความเหมาะสม/ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม |
| 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจ ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีความเหมาะสม/ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม |
| 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีความเหมาะสม/ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม |
| 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีความเหมาะสม/ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม |

ช่องความเป็นไปได้ของตัวแปรเชิงสาเหตุ อันดับคะแนนที่ให้ความหมาย คือ

- | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีความเป็นไปได้/ความถูกต้องมากที่สุด ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวแปรดังกล่าว |
| 4 หมายถึง | มีความเป็นไปได้/ความถูกต้องมาก ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวแปรดังกล่าว |
| 3 หมายถึง | มีความเป็นไปได้/ความถูกต้องปานกลาง ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวแปรดังกล่าว |
| 2 หมายถึง | มีความเป็นไปได้/ความถูกต้องน้อย ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวแปรดังกล่าว |
| 1 หมายถึง | มีความเป็นไปได้/ความถูกต้องน้อยที่สุด ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวแปรดังกล่าว |

ตัวอย่าง ตอนที่ 3 ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทั้ง 4 ตัว

ตัวแปร เชิงสาเหตุ	ความหมาย	ความเหมาะสม ในการเป็นตัว แปรเชิงสาเหตุ	ความเป็นไปได้ ในการเก็บข้อมูล ตามตัวแปร	อันดับ ความ สำคัญ	หมายเหตุ
0 ภาวะผู้นำองค์กร	(ความสามารถ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความ สามารถในการบริหาร เช่น การจูงใจ การสร้างความผูกพันในองค์การของผู้บริหารสูงสุดในองค์การ ตาม การรับรู้ของบุคลากร วัดจากแบบ สอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ)	⑤ 4 3 2 1	5 ④ 3 2 1	2	
00 การปฏิบัติ งานของบุคลากร	(พฤติกรรมของ บุคลากรที่ แสดงออกเกี่ยวกับกระบวนการฝึก ตั้งแต่การเตรียมการฝึก ดำเนินการ ฝึก และการวัดประเมินผลตามการ รับรู้ของผู้รับการฝึก วัดจากแบบ สอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ)	5 ④ 3 2 1	⑤ 4 3 2 1	3	

อธิบายข้อ 0

1. คำตอบ ○ ในช่องความเหมาะสมของตัวแปรเชิงสาเหตุ อันดับคะแนน 5 แสดงว่าผู้ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวแปรดังกล่าวมีความเหมาะสมในการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ หรือส่งผลต่อตัวแปร ตาม

2. คำตอบ ○ ในช่องความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล อันดับคะแนน 4 แสดงว่าผู้ตอบเห็น ด้วย ว่าตัวแปรดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวแปรจากบุคลากร

3. ระบุอันดับความสำคัญ 2 แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญในอันดับที่ 2 จากตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมด ซึ่งมีตัวแปรที่สำคัญมากกว่าอีก 1 ตัว และสำคัญน้อยกว่าอีกจำนวนหนึ่ง

อธิบายข้อ 00

1. คำตอบ ○ ในช่องความเหมาะสมของตัวแปรเชิงสาเหตุ อันดับคะแนน 4 แสดงว่าผู้ตอบ เห็นด้วยว่าตัวแปรดังกล่าวมีความเหมาะสมในการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ หรือส่งผลตัวแปรตาม

2. คำตอบ ○ ในช่องความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล อันดับคะแนน 5 แสดงว่าผู้ตอบเห็น ด้วยอย่างยิ่ง ว่าตัวแปรดังกล่าวมีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้รับการฝึก

3. ระบุความสำคัญ 3 แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญในอันดับที่ 3 จากตัว แปรเชิงสาเหตุทั้งหมด ซึ่งมีตัวแปรที่สำคัญกว่าอีก 2 ตัว และสำคัญน้อยกว่าอีกจำนวนหนึ่ง

ตอนที่ 3 1. ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทั้ง 4 ตัว

ตัวแปร เชิงสาเหตุ	ความหมาย	ความเหมาะสม ในการเป็นตัว แปรเชิงสาเหตุ	ความเป็นไปได้ ในการเก็บข้อมูล ตามตัวแปร	อันดับ ความ สำคัญที่	หมายเหตุ
ระดับ องค์การ					
1.ภาวะผู้นำองค์กร	ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจไม่ สัมฤทธิ์ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และ ความสามารถในการบริหาร เช่น การจูงใจ การสร้างความผูกพัน ในองค์การของผู้บริหารสูงสุด ขององค์การตามการรับรู้ของ บุคลากร วัดจากแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		
2.นโยบาย การบริหาร	ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ ภารกิจของจุดมุ่งหมาย แนวทาง ดำเนินการ และแนวทางการ ติดตามประเมินผลขององค์การที่ ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการและ หลักสูตรการฝึกอบรมของ องค์การ ตามการรับรู้ของ บุคลากร วัดจากแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		
3.กระบวนการ บริหาร	กระบวนการสื่อสารภายใน องค์การ การบริหารแบบให้มี ส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ และการติดตามประเมินผลตาม การรับรู้ของบุคลากร วัดจาก แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		
4.อื่นๆ	ตัวแปรที่เห็นว่ามีมีความสำคัญ ส่งผลต่อตัวแปรตาม และไม่ซ้ำ ซ้อนกับตัวแปรระดับองค์การข้าง ต้น โดยอาจพิจารณา ประสบการณ์/	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร เชิงสาเหตุ	ความหมาย	ความเหมาะสมในการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามตัวแปร	อันดับความสำคัญ	หมายเหตุ
ระดับ กลุ่ม	เทคนิค SWOT เกี่ยวกับ -	5	5		
	จุดแข็ง (strength) จุด	4	4		
	อ่อน(weakness)	3	3		
	โอกาส(opportunity) และ	2	2		
	อุปสรรค(threat) เช่น นโยบายรัฐบาล โครงสร้าง องค์กร การช่วยเหลือจาก ต่างประเทศ ทรบ. หรือ กฎหมายต่าง ๆ เป็นต้น ระบุ.....	1	1		
5.ภาวะผู้ นำ กลุ่ม	ความรู้และความสามารถ	5	5		
	ในการบริหาร เช่น การจูง	4	4		
	ใจ การสร้างความผูกพันใน	3	3		
	องค์กร แรงจูงใจใฝ่	2	2		
	สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่ สัมพันธของผู้บริหาร สถาบัน/ศูนย์ศึกษาวิจัยของ องค์กร ตามการรับรู้ของ บุคลากร วัดจากแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ	1	1		
6.วัฒนธรรม	คุณลักษณะเกี่ยวกับ	5	5		
	ธรรมเนียมปฏิบัติ/ความเชื่อ	4	4		
	สืบเนื่องกันมา ค่านิยม	3	3		
	ประเพณีขององค์กร และ	2	2		
	ความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรที่มี ต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งการ ปฏิบัติงาน วัดจากแบบ สอบถามประมาณค่า 5 ระดับ	1	1		

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร เชิงสาเหตุ	ความหมาย	ความเหมาะสม ในการเป็นหัว แปรเชิงสาเหตุ	ความเป็นไปได้ ในการเก็บข้อมูล ตามตัวแปร	อันดับ ความ สำคัญที่	หมายเหตุ
7. กระ บวน การ บริหาร กลุ่ม	กระบวนการสื่อสารภายใน กลุ่ม การเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนาองค์กร และ การติดตามประเมินผลตาม การรับรู้ของบุคลากร วัด จากแบบสอบถามมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		
8. อื่น ๆ	ตัวแปรที่เห็นว่ามีควม สำคัญส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม และไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปร ระดับกลุ่มข้างต้น โดยการ พิจารณาจาก ประสบการณ์/เทคนิค SWOT เกี่ยวกับจุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunity) และ อุปสรรค(threat) เช่น นโยบายการศึกษาของ สถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพ ความร่วมมือของชุมชน ความต้องการของตลาด งบ ประมาณ เป็นต้น	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		
ระดับ บุคคล	ระบุ.....				
9. คุณลักษณะ ของ บุคลากร	พฤติกรรมของบุคลากรที่ แสดงออกด้านความ สามารถในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของเพื่อนร่วม งาน วัดจากแบบสอบถาม มาตรประมาณค่า 5 ระดับ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร เชิงสาเหตุ	ความหมาย	ความเหมาะสม ในการเป็นตัว แปรเชิงสาเหตุ	ความเป็นไปได้ ในการเก็บข้อมูล ตามตัวแปร	อันดับ ความ สำคัญที่	หมายเหตุ
10.การ ปฏิบัติ งาน ของ บุคลากร	พฤติกรรมของบุคลากรที่ แสดงออกตามกระบวนการ ฝึกอาชีพ ตั้งแต่การเตรียม การฝึก ดำเนินการฝึก และ การวัดประเมินผลตามการ รับรู้ของประชาชนผู้เข้ารับ การฝึก วัดจากแบบสอบถาม ตามมาตรฐานค่า 5 ระดับ	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		
11.อื่นๆ	ตัวแปรที่เห็นว่ามี สำคัญส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม และไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปร ระดับบุคคลข้างต้น โดย อาจพิจารณาจาก ประสบการณ์/เทคนิค SWOT เกี่ยวกับ จุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส(opportunity) และ อุปสรรค(threat) เช่น ขวัญ และกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น ระบุ.....	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1		

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และอันดับความสำคัญ

.....

.....

.....

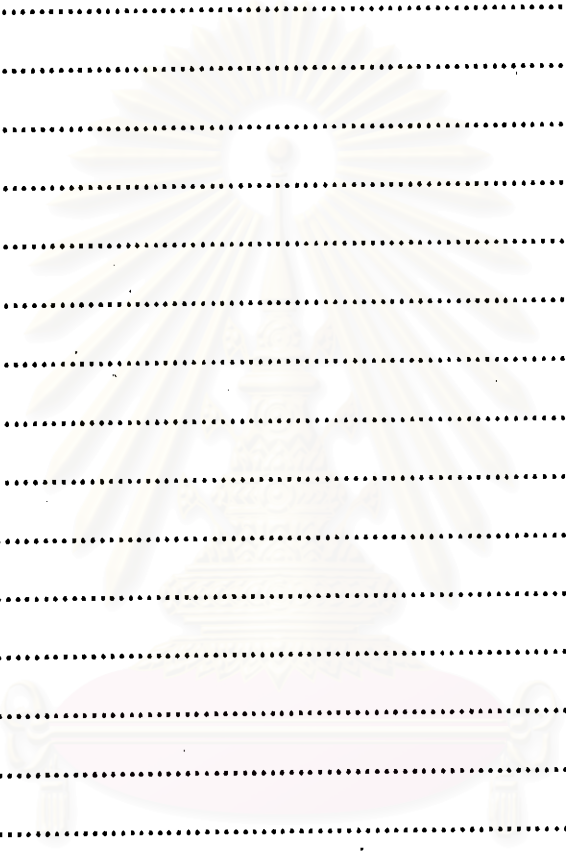
.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป.....

Dotted lines for writing a general suggestion or feedback.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย
เพื่อตรวจสอบความตรงภายนอกของรูปแบบการประเมิน**

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

เคยดำรงตำแหน่ง 1.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

2.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

3.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

4.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

5.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

ความรู้/ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

นอกระบบโรงเรียน.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการสัมภาษณ์

1. การจัดอันดับความสำคัญตัวแปรตาม/ตัวชี้วัด/ตัวแปรเชิงสาเหตุ (ตามแผนภูมิ)

.....

2. ข้อเสนอแนะตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้ต่ำ

.....

3. ประโยชน์และความเป็นไปได้ในการใช้รูปแบบ โดยให้คะแนนจากมาตรฐานค่า 5 ระดับ

.....

4. ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

ลำดับความสำคัญที่..... การเข้าถึงองค์กร

ลำดับความสำคัญที่..... นโยบายการบริหาร

ลำดับความสำคัญที่..... กระบวนการบริหาร

ลำดับความสำคัญที่..... อื่น ๆ (ระบุ).....

ลำดับความสำคัญที่..... ภาวะผู้นำกลุ่ม

ลำดับความสำคัญที่..... วัฒนธรรมกลุ่ม

ลำดับความสำคัญที่..... กระบวนการบริหารกลุ่ม

ลำดับความสำคัญที่..... อื่น ๆ (ระบุ).....

ลำดับความสำคัญที่..... ลักษณะบุคลากร

ลำดับความสำคัญที่..... การปฏิบัติงานบุคลากร

ลำดับความสำคัญที่..... อื่น ๆ (ระบุ).....



ลำดับความสำคัญที่.....

- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
- จำนวนผู้มีงานทำ
- จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ
- จำนวนผู้สมัครรับการศึกษา
- จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์
- จำนวนผู้มีรายได้เพิ่ม
- ระยะเวลาในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา



ลำดับความสำคัญที่.....

- ค่าใช้จ่ายในการศึกษาค่าคน
- ระยะเวลาในการฝึก
- การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด
- การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ



ลำดับความสำคัญที่.....

- ผลการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
- ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี/หลักสูตร
- ผลการใช้แผน/โครงการพัฒนาองค์กร
- ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน
- ผลการประสานกับหน่วยงาน ชุมชน
- ผลการไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
- ผลการสำรวจความต้องการของผู้รับการศึกษา



ลำดับความสำคัญที่.....

- ผู้รับการศึกษา
- บุคลากรขององค์กร
- เจ้าของสถานประกอบการ
- ผู้รับบริการจากผู้รับการศึกษา
- ผู้บริหารองค์กร
- ผู้นำชุมชน
- พ่อแม่/ผู้ปกครอง/บุคคลในครอบครัว

ผู้ตรวจแบบสอบถาม **Onay Onang Onang**สาว

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

เลขดำรงตำแหน่ง 1.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

2.กรม..... พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

คุณวุฒิ 1.ปริญญาตรี สาขา.....มหาวิทยาลัย.....ประเทศ.....

2.ปริญญาโท สาขา.....มหาวิทยาลัย.....ประเทศ.....

3.ปริญญาเอก สาขา.....มหาวิทยาลัย.....ประเทศ.....

ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวัดประเมินผลหรือองค์การหรือการฝึกฝึกวิชาชีพในระยะ 5 ปี ที่ผ่านมา

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ที่ให้ท่านช่วยตรวจสอบมี 4 ฉบับ กรอบในการสร้างเครื่องมือได้จากการทบทวนเอกสาร ตลอดจนแนวทางในงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น ของกรมต่าง ๆ 7 กรม ๆ ละ 2 ท่าน จำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน โดยทำการสัมภาษณ์ 2 รอบ และผลจากการสัมภาษณ์บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การกลางระดับกรม 5 กรม ๆ ละ 2 ท่าน รวม 10 ท่าน

2. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ทั้ง 4 ฉบับ มีดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับบุคลากรผู้ฝึกวิชาชีพของสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ

ฉบับที่ 2 สำหรับประชาชนผู้รับการฝึก

ฉบับที่ 3 สำหรับผู้ผ่านการฝึกที่กำลังทำงานในสถานประกอบการ

ฉบับที่ 4 สำหรับเจ้าของสถานประกอบการ

แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ทั้ง 4 ฉบับ มีส่วนเนื้อหาสำคัญเป็นชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แต่ละฉบับมี 3-4 ตอน คือ

ข้อมูลทั่วไป เนื้อหา และความคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ตอบ

3. ประเด็นสำคัญในการตรวจสอบแบบสอบถาม มี 3 ประเด็น ดังนี้

1) ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความคำถาม

2) ข้อเสนอแนะรายชื่อ

3) ข้อเสนอแนะในภาพรวมของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4. การพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ ทั้ง 4 ฉบับในส่วนที่เป็นเนื้อหา ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องเลือกตอบสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียดความหมายในแต่ละช่อง ดังนี้

- เหมาะสม หมายถึง เห็นว่าข้อความคำถามเหมาะสมในการใช้วัดตัวแปร/ตัวชี้วัดนั้น ๆ
- ไม่เหมาะสม หมายถึง เห็นว่าข้อความคำถามไม่เหมาะสมในการใช้วัดตัวแปร/ตัวชี้วัดนั้น ๆ
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ไม่สามารถสรุปได้ว่าข้อความคำถามเหมาะสมหรือไม่ในการใช้วัดตัวแปร/ตัวชี้วัดนั้น ๆ

5. หากท่านมีข้อเสนอแนะในข้อความคำถามใด กรุณาระบุข้อเสนอแนะในช่องว่างหลังข้อความนั้น ๆ ในช่องเสนอแนะ

6. ข้อเสนอแนะในภาพรวมของแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ฉบับต่าง ๆ ทั้ง 4 ฉบับ เป็นคำถามปลายเปิด อยู่หน้าสุดท้ายของแต่ละฉบับ กรุณาระบุข้อเสนอแนะลงในช่องว่าง

7. หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติมหรือให้ผู้วิจัยชี้แจงด้วยตนเอง กรุณาติดต่อ นายพิศณุ พงศ์ศรี

โทร. (งาน) 651-6902, 255-5850-7 ต่อ 242,244 โทรสาร. 253-9112 โทร. (บ้าน) 739-3040

ผลการตรวจเครื่องมือ

ข้อคำถามของเครื่องมือทั้ง 4 ฉบับ ในภาคผนวก คือ ข้อที่นำไปใช้ในภาคสนามจริง จำนวนตัวเลขหลังข้อคำถาม...../...../...../..... หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่าข้อความคำถามเหมาะสมในการใช้วัดตัวแปรหรือตัวชี้วัดนั้น ๆ / จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่าข้อความคำถามไม่เหมาะสมในการใช้วัดตัวแปรหรือตัวชี้วัดนั้น ๆ / จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิไม่สามารถสรุปได้ว่าข้อความคำถามเหมาะสมหรือไม่ในการใช้วัดตัวแปรหรือตัวชี้วัดนั้น ๆ / ค่า CVR ของข้อความคำถามจากการคำนวณตามสูตรของ Lawshe ซึ่งต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .56 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ ตัวอย่างเช่น ข้อคำถามที่ 1 ของแบบสอบถามสำหรับบุคลากรผู้ฝึกอาชีพฯ มีจำนวนตัวเลข 11/0/1/.83* หมายความว่า มีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย 11 คน ไม่เห็นด้วย 0 คน ไม่แน่ใจ 1 คน ค่า CVR = .83*

สำหรับข้อคำถามของบางฉบับที่ไม่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ก็มีค่า CVR ต่ำกว่า .56 และข้อคำถามที่ตัดออกเพื่อให้มีจำนวนข้อน้อยลงโดยคงความครอบคลุมและค่าความเที่ยงไว้ นั้น ได้นำเสนอในตอนสุดท้ายของเครื่องมือแต่ละฉบับ ส่วนฉบับสำหรับเจ้าของสถานประกอบการมีการเพิ่ม 5 ข้อ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผลการวิจัยที่ผ่านมา ได้วงเล็บไว้หลังข้อความแล้ว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ
นอกระบบโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถาม : บุคลากรผู้ฝึกอาชีพสาขาช่างอุตสาหกรรม
ของโรงเรียน/วิทยาลัย/สถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สอบถามประสิทธิผลขององค์การ 23 ข้อ
 - ตอนที่ 3 สอบถามตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ 76 ข้อ
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ
2. โปรดตอบตามความจริง เพราะข้อมูลที่เป็นจริงของท่านจะมีคุณค่ายิ่ง ทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานของท่าน และหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น
3. หลักสูตรวิชาชีพ หมายถึง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (ประมาณ 150 ชั่วโมงขึ้นไป) สาขาช่างอุตสาหกรรม
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
5. หากประสงค์จะทราบข้อมูลเพิ่มเติมหรือให้ผู้วิจัยชี้แจงด้วยตนเอง กรุณาติดต่อ นายพิชญ์ พงศรี โทร. (ทำงาน) 651-6902, 255-5850-7 ต่อ 242,244 โทรสาร 253-9112 (บ้าน) 739-3040

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย/ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน และกรอกข้อความลงในช่องว่างทุกข้อตามความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติราชการ/งานในปัจจุบัน

- 1) หัวหน้าแผนก/ฝ่าย/หมวด
 2) ครู/อาจารย์/วิทยากรผู้ฝึกอาชีพ
 3) อื่น ๆ (ระบุ).....

4. วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท
 4) ปริญญาเอก
 5) อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สาขาวิชาที่ฝึก.....

6. ความตรงของสาขาวิชาที่สอนกับวุฒิการศึกษา

- 1) ตรง
 2) ไม่ตรง

7. อายุราชการ/งานของท่าน.....ปี

8. ระยะเวลาที่ท่านรับราชการ/ทำงานอยู่ในโรงเรียน/วิทยาลัย/สถาบัน/ศูนย์ฝึกปัจจุบัน.....ปี

ตอนที่ 2 การสอบถามตัวแปรประสิทธิผลองค์การ

- คำชี้แจง
1. การสอบถามตัวแปรประสิทธิผลองค์การ (กรม) มี 4 ด้าน คือ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจการศึกษาของระบบโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง และด้านความพึงพอใจ
 2. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าตัวแปรหรือข้อความในแต่ละรายการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การเพียงใด โดยกรอกข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย O ลงในช่องล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีรายละเอียดความหมายแต่ละช่องดังนี้
 - 5 หมายถึง รายการคำถามแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลด้านนั้น ๆ มากที่สุด
 - 4 หมายถึง รายการคำถามแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลด้านนั้น ๆ มาก
 - 3 หมายถึง รายการคำถามแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลด้านนั้น ๆ ปานกลาง
 - 2 หมายถึง รายการคำถามแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลด้านนั้น ๆ น้อย
 - 1 หมายถึง รายการคำถามแสดงถึงระดับความมีประสิทธิผลด้านนั้น ๆ น้อยที่สุด
 3. การฝึกวิชาชีพ หมายถึง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (ระยะเวลาฝึกประมาณ 150 ชั่วโมงขึ้นไป) สาขาช่างอุตสาหกรรม
 4. แบบสอบถามตอนที่ 2 มี 23 ข้อ ขอให้ท่านตอบทุกข้อ
 5. โปรดตอบตามความจริง

รายการ	ความเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจการศึกษาของระบบโรงเรียน หมายถึง ระดับความสามารถขององค์การท่านในการดำเนินงานตามภารกิจด้านการศึกษาของระบบโรงเรียน หลักสูตรระยะสั้นเพื่อการทำงาน สาขาช่างอุตสาหกรรม ในปัจจุบันประมาณที่ผ่านมา เช่น จำนวนผู้สำเร็จการฝึก ผู้มีงานทำ เป็นต้น					
1.จำนวนผู้สำเร็จการฝึก (จำนวนผู้สำเร็จการฝึกเมื่อเปรียบเทียบกับผู้สมัครเข้ารับการฝึก) 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
2.จำนวนผู้มีงานทำ (จำนวนผู้มีงานทำเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการฝึก) 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
3.จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ (จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการฝึก) 10/1/1.67*	5	4	3	2	1
4.จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เช่น ใช้ในชีวิตประจำวัน เผยแพร่แก่ผู้เกี่ยวข้อง บริการชุมชน ฯลฯ เป็นต้น 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
5.จำนวนผู้ที่สามารถพัฒนาคุณภาพ เช่น ความอดทน ซื่อสัตย์กระตือรือร้น รับผิดชอบ ให้ดีขึ้น 10/1/1.67*	5	4	3	2	1

หมายเหตุ ตัวเลขท้ายข้อความเป็นค่าจากดัชนี Lawshe ไม่ได้นำเสนอตอนที่ไปใช้จริง

รายการ	ความเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถในการผลิตผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อให้บริการธุรกิจ หมายถึง โดยใช้สัดส่วนของทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า					
6.ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคนมีความคุ้มค่า 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
7.ใช้บุคลากรในการฝึกได้เต็มกำลังความสามารถของบุคลากร 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
8.ใช้วัสดุ/อุปกรณ์การฝึกอย่างคุ้มค่า 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
9.ใช้เครื่องมือที่มีอยู่อย่างเต็มที่คุ้มค่า 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
10.บำรุงรักษาวัสดุ/อุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
ด้านผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรที่ปรับตัวในการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยใช้นวัตกรรมเทคนิค ระบบการบริหาร ขั้นตอน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย					
11.กรมได้นำเครื่องมือ/เทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน 10/1/1.67*	5	4	3	2	1
12.กรมมีการสำรวจตลาดแรงงาน และนำมาปรับเปลี่ยนหลักสูตรวิชาชีพ ทำให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการฝึกและตลาดแรงงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
13.กรมมีการสำรวจความต้องการของผู้ฝึก ทำให้การจัดการฝึกมีความสอดคล้องกับผู้ฝึก 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
14.กรมมีการประสานกับหน่วยงาน/ชุมชน ทำให้ผลการดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน/ชุมชน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
15.กรมได้เสนอแนะแนวทาง/วิธีการ/เทคนิคปฏิบัติงานที่ทันสมัยซึ่งบุคลากรยอมรับ ทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของครู/อาจารย์/วิทยากรผู้ฝึกวิชาชีพที่มีต่อการฝึก ซึ่งคนปฏิบัติอยู่ในสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ					
16.ท่านมีโอกาใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
17.โอกาสความก้าวหน้าของท่าน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
18.ได้รับการยอมรับจากงานที่ท่านอยู่ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
19.งานที่ท่านมีความมั่นคง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
20.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
21.มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
22.ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
23.ท่านพึงพอใจกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่หน่วยงานจัดให้ 11/0/1.83*	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 การสอบถาม/สัมภาษณ์ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

คำชี้แจง 1. การสอบถามตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ มี 76 ข้อ ขอให้ท่านตอบทุกข้อ

2. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าตัวแปรหรือข้อความในแต่ละรายการเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย **O** ลงในช่องล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีรายละเอียดสำหรับความหมายแต่ละช่องดังนี้

5 หมายถึง รายการคำถามส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ**มากที่สุด**

4 หมายถึง รายการคำถามส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ**มาก**

3 หมายถึง รายการคำถามส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ**ปานกลาง**

2 หมายถึง รายการคำถามส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ**น้อย**

1 หมายถึง รายการคำถามส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ**น้อยที่สุด**

3. ข้อคำถามแต่ละตัวแปรอาจเป็นคำถามสำหรับระดับองค์การ (จะระบุคำว่า "กรม") ระดับกลุ่ม (จะระบุคำว่า "กลุ่ม/สถาบัน/ศูนย์ฝึก") และระดับบุคคล (จะไม่ระบุคำใด ๆ)

4. กรณีรายการคำถามข้อใดที่ท่านไม่ทราบข้อมูล และไม่สามารถหาข้อมูลจากแหล่งใด ๆ ได้ กรุณาทำเครื่องหมาย **O** ลงในช่องไม่ทราบข้อมูล

รายการ	ความเห็นของท่าน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ทราบข้อมูล
จากตัวแปรเชิงสาเหตุและรายการข้อคำถามต่อไปนี้ ขอให้ท่านพิจารณาว่าส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การในระดับใด คือ						
ด้านภาวะผู้นำขององค์การ (ของผู้บริหารระดับสูงของกรมของท่าน) หมายถึง ความรู้และความสามารถในการบริหาร เช่น การจูงใจ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธของผู้บริหารระดับสูงขององค์การในการฝึกวิชาชีพตามการรับรู้ของครูฝึก						
24.มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายการฝึกวิชาชีพให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
25.สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
26.มีความสามารถสื่อ/อธิบายแนวคิดให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
27.ใช้หลักการจูงใจในการทำงาน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	

รายการ	ความเห็นของท่าน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ทราบ
28.มีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
29.มีความเสียสละทุ่มเทเวลาเพื่อผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
30.ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
31.มีความเป็นมิตร 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
32.สามารถประสานขอความร่วมมือจากบุคคล/หน่วยงานต่าง ๆ ได้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
ด้านนโยบายการบริหาร (ของกรม) หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย แนวทางดำเนินการ และแนวทางการติดตามประเมินผลขององค์การที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการและหลักสูตรการฝึกอบรมขององค์การ ตามการรับรู้ของครูฝึก						
- เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของกรม						
33.กรมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
34.มีจุดมุ่งหมายชัดเจน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
35.สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
36. มีการสื่อสารเผยแพร่แก่บุคลากร 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
37.สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
38.สามารถประเมินผลได้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
- เกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพของกรม						
39.เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานประกอบการ ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนด 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
40.มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม/ความต้องการของตลาดแรงงาน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
41.เหมาะสมกับคุณสมบัติผู้เข้ารับการศึกษา 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
42.มีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง/สภาพแวดล้อมได้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
ด้านกระบวนการบริหาร (ของกรม) หมายถึง กระบวนการสื่อสารภายในองค์การ การบริหารแบบให้มีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ และการติดตามประเมินผลตามการรับรู้ของครูฝึก						
43.เนื้อหาสาระของข่าวสารจากกรมมีความชัดเจน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
44.เมื่อมีนโยบาย/จุดมุ่งหมาย/หรือเป้าหมายใหม่ ๆ ของกรม บุคลากรได้รับการชี้แจงอย่างทันการ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
45.บุคลากร/สถาบัน/ศูนย์ฝึกได้รับความสะดวกในการส่งข่าวสารหรือติดต่อไปยังกรม 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
46.สถาบัน/ศูนย์ฝึกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย/แผน ฯลฯ 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
47.กรณีสถาบัน/ศูนย์ฝึกของท่านเสนอแนวคิดในการกำหนดการดำเนินงานตามความเหมาะสม จะได้รับการพิจารณาตอบสนองจากกรม 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	

รายการ	ความเห็นของท่าน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ทราบ/ข้อมูล
48.กรมสนับสนุนให้บุคลากร:เรกิอบรม 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
49.กรมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
50.กรมเน้นให้มีการทำงานในลักษณะกลุ่ม/ทีมงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
51.กรมดำเนินการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ/วิธีการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
52.กรมมีการประเมินผลสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
53.กรมแจ้งผลการประเมินให้สถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพทราบ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
ด้านภาวะผู้นำกลุ่ม (ของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน/ศูนย์ฝึก) หมายถึง ความรู้และความสามารถในการบริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของผู้บริหาร ในสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ เช่น การจูงใจ การสร้างความสัมพันธ์ในสถาบัน/ศูนย์ฝึก ตามการรับรู้ของครูฝึก						
54.มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินการฝึกวิชาชีพให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง/สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
55.สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
56.เมื่อเกิดความขัดแย้งสามารถประนีประนอมได้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
57.ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
58.ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
59.สามารถสร้างความสามัคคีของบุคลากร ในสถาบัน/ศูนย์ฝึกได้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
60.พยายามทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
61.เสียสละทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
62.กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
63.มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
64.สนใจศึกษาหาความรู้เพื่อนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
65.มีความเป็นมิตร ทำตัวเป็นกันเอง สามารถเข้าปรึกษาได้ง่าย 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
66.ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้อื่นอยู่เสมอ 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
67.สามารถประสานขอความร่วมมือจากชุมชนได้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	

รายการ	ความเห็นของท่าน					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ทราบ
ด้านวัฒนธรรม (ภายในสถาบัน/ศูนย์ฝึกของท่าน) หมายถึง สภาพคุณลักษณะเกี่ยวกับปรัชญาธรรมเนียมปฏิบัติ/กฎระเบียบ/ปทัสถาน/ความเชื่อสืบเนื่องกันมา ค่านิยมประเพณี สภาพแวดล้อมของสถาบัน/ศูนย์ฝึก และคุณลักษณะกลุ่มตามความรู้สึกร่วมกันของผู้มีต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งการปฏิบัติงาน						
68.บุคลากรจะใช้กริยาท่าทางที่เหมาะสมกับบุคคลภายนอก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
69.ในภาพรวมบุคลากรเน้นการทำงานอย่างจริงจังร่วมกัน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
70.การดำเนินงานของสถาบัน/ศูนย์ฝึกฯ จะคำนึงถึงคุณภาพผลงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
71.สถาบัน/ศูนย์ฝึกฯ มีนโยบายที่ชัดเจนต่อบุคลากรหรือบุคคลภายนอก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
72.บุคลากรที่ตั้งใจในการทำงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
73.บุคลากรที่ขาดความตั้งใจปฏิบัติงานไม่ได้รับการยอมรับจากส่วนรวม 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
74.มีการแก้ไขระเบียบต่าง ๆ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหลือน้อยที่สุด 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
ด้านกระบวนการบริหารกลุ่ม (ภายในสถาบัน/ศูนย์ฝึกของท่าน) หมายถึง กระบวนการสื่อสารภายในสถาบัน/ศูนย์ฝึก การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และการติดตามประเมินผลตามการรับรู้ของครูฝึก						
75.มีการประชุมชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
76.มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
77.เนื้อหาสาระของข่าวสารมีความชัดเจน 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
78.การติดต่อกับผู้บริหารมีความสะดวก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
79.บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
80.มีการสำรวจ/สอบถามบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
81.มีการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
82.มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
83.มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างโปร่งใส 11/0/1.83*	5	4	3	2	1	
ด้านลักษณะบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรผู้ฝึกวิชาชีพในสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพที่แสดงออกด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของเพื่อนร่วมงาน						
84.บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการฝึกวิชาชีพ 10/0/2.67*	5	4	3	2	1	
85.บุคลากรมีประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	
86.บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพผลงานเป็นหลัก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1	

ตารางที่ 47 แสดงข้อคำถามของแบบสอบถามสำหรับบุคลากรที่ถูกตัดออก

ตัวแปร	ที่/ข้อคำถาม	CVR	หมายเหตุ
วัฒนธรรมกระบวนการบริหารกลุ่ม การปฏิบัติงานของบุคคล	1. มีการระแวงระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.17	- ตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า CVR ต่ำกว่า .56
	2. มีข่าวลือไม่เป็นความจริงเกิดขึ้น	.00	
	3. บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ	.33	
	4. บุคลากรใช้เครื่องมือเพียงพอ	.33	
ประสิทธิภาพ	5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ชำรุด ไม่สามารถซ่อมแซมได้	.83*	- ตัดออกเพราะต้องการลดจำนวนข้อคำถามให้เหลือจำนวนที่เหมาะสม เนื่องจากได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้เครื่องมือ ทั้งนี้ การตัดจะพิจารณาด้านที่มีข้อจำนวนมาก/คงความครอบคลุมตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงไว้
ความพึงพอใจ	6. เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและแนะนำช่วยเหลือ	.83*	
ภาวะผู้นำองค์การ	7. สามารถทดลองความคิดใหม่ในการทำงานได้	.83*	
	8. มีทักษะในการแก้ปัญหาการดำเนินงาน	.83*	
นโยบายการบริหาร	9. พยายามนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน	.83*	
	10. มีความมุ่งมั่นเชื่อว่าสามารถปฏิบัติตามแนวคิดได้	.83*	
	11. ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้เข้ารับบริการฝึกอาชีพ	.83*	
	12. เน้นความสำคัญของผลงาน	.67*	
	13. มีความต้องการตรวจสอบผลงาน	.83*	
	14. การยึดหลักฐานข้อมูลความจริงในการทำแผนปฏิบัติการประจำปี	.83*	
	15. แผนปฏิบัติการประจำปีของกรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้	.83*	
	16. บุคลากรมีความเข้าใจแผนปฏิบัติงานของกรม	.83*	
	17. แผนปฏิบัติการประจำปีของกรมมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน	.83*	
	18. แผนปฏิบัติการประจำปีของกรมสามารถวัดความสำเร็จได้	.83*	
	19. หลักสูตรวิชาชีพตรงกับความต้องการของผู้รับการฝึก	.83*	
	20. หลักสูตรวิชาชีพมีความเหมาะสมกับบุคลากร/อุปกรณ์/เครื่องมือ	.83*	
	21. หลักสูตรวิชาชีพเหมาะสมกับระยะเวลาตามหลักสูตร	.83*	

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ตัวแปร	ที่/ข้อคำถาม	CVR	หมายเหตุ	
กระบวนการบริหาร	22. ความถี่ในการส่งข่าวสารของกรมมีความเพียงพอ	.83*		
	23. บุคลากรเข้าใจเนื้อหาสาระของข่าวสารจากกรมตรงกัน	.99*		
	24. ในกรณีเป็นเรื่องเร่งด่วน การส่งข่าวสารจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกได้รับการตอบกลับอย่างรวดเร็ว	.83*		
	25. เมื่อสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพต้องการดำเนินงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงจะได้รับการตอบสนองจากกรม	.83*		
	26. การติดตามประเมินของกรมต่อสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพจะเปิดโอกาสให้สถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพมีส่วนร่วมในการประเมิน	.83*		
	27. กรมมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.83*		
	28. กรมดำเนินการเปลี่ยนแปลงวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม	.83*		
	29. กรมมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง	.83*		
	ภาวะผู้นำกลุ่ม	30. สามารถถ่ายทอดแนวคิดนโยบายจากผู้บริหารระดับกรมได้	.83*	
		31. แสดงความชื่นชมหรือให้ความตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดี	.99*	
32. มีทักษะในการแก้ปัญหา		.83*		
33. กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงาน		.83*		
34. พิจารณาความดีความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก		.99*		
35. พยายามอธิบายแนวคิดให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ		.99*		
วัฒนธรรมกลุ่ม	36. เน้นความสำคัญของผลงาน	.83*		
	37. ในภาพรวมสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพให้ความเป็นกันเองกับบุคคลหรือหน่วยงานที่มาติดต่อ	.83*		
	38. สามารถเสนอแนวคิดความเห็นต่าง ๆ ต่อเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มีผลกระทบ	.83*		
	39. ถ้าเลือกได้ท่านต้องการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีมมากกว่าทำเพียงลำพัง	.67*		

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ตัวแปร	ที่/ข้อความ	CVR	หมายเหตุ
กระบวนการบริหาร กลุ่ม	40. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	.83*	
	41. ท่านทราบจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	.99*	
	42. ท่านทราบถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติในการทำงาน	.83*	
	43. บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน	.99*	
	44. บุคลากรทราบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	.99*	
คุณลักษณะบุคลากร	45. มีการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	.99*	
	46. บุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการทำงานด้วยความพยายามฝักวิชาชีพให้ดีที่สุด	.67*	
การปฏิบัติงานของ บุคลากร	47. บุคลากรใช้ภาษาที่ผู้ฝึกเข้าใจได้ง่าย	.99*	
	48. บุคลากรฝึกเสริมผู้ที่ไม่ผ่านการฝึก	.99*	

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ
นอกระบบโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถาม : ประชาชนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้น
สาขาช่างอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สอบถามการปฏิบัติงานของครูฝึก/วิทยากรเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ และความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกวิชาชีพ 19 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ
2. โปรดตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ตามความจริง เพราะข้อมูลที่เป็นจริงตามความรู้สึกของท่านสามารถนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการฝึกวิชาชีพให้ดีขึ้นได้ต่อไป ข้อมูลที่ได้จากท่านไม่เกี่ยวกับผลการฝึกของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น
3. ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นายพิศณุ ฟองศรี
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน และกรอกรายละเอียด
ในช่องว่างทุกข้อตามความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. อาชีพของท่าน

- 1) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ 5) รับจ้างทั่วไป
2) ทำงานในสถานประกอบการ/ห้างร้าน/บริษัท 6) เป็นนักเรียน/นักศึกษา
3) เกษตรกร 7) ยังไม่ประกอบอาชีพ
4) ค้าขาย 8) อื่นๆ (ระบุ).....

4. ท่านจบการศึกษา

- 1) ประถมศึกษา 4) ปวท./ปวศ./อนุปริญญา
2) มัธยมศึกษาตอนต้น 5) ปริญญาตรี
3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 6) สูงกว่าปริญญาตรี

5. สาขาวิชาชีพที่ท่านกำลังฝึก (ระบุ)..... ระยะเวลา.....ชั่วโมง สถาบัน/ศูนย์ฝึก.....อำเภอ.....จังหวัด.....

6. ผู้แนะนำให้เข้ารับการฝึกวิชาชีพ (ตอบเพียงข้อเดียว)

- 1) เจ้าหน้าที่/ครูสถาบันฝึกวิชาชีพ 5) พัฒนาการ
2) ประชาสงเคราะห์จังหวัด 6) ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน
3) เพื่อน 7) ครูในโรงเรียนที่ท่านกำลังเรียน
4) ผู้ปกครอง 8) อื่น ๆ ระบุ.....

7. เหตุผลสำคัญที่สุดที่ท่านเข้าฝึกวิชาชีพเพื่อ (ตอบเพียงข้อเดียว)

- 1) นำไปประกอบอาชีพส่วนตัว 6) เพิ่มความรู้
2) ทำงานในสถานประกอบการ/ห้างร้าน/บริษัท 7) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
3) หางานง่าย 8) นายจ้าง/หัวหน้างานต้องการให้ฝึก
4) ตรงกับความสนใจ 9) อื่น ๆ (ระบุ).....
5) เพื่อนชักชวน

8. ท่านเคยเข้ารับการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอื่น ๆ หรือไม่

- 1) ไม่เคย 2) เคย โดยฝึกสาขา (ระบุ).....ที่สถาบัน/ศูนย์ฝึก.....

ตอนที่ 2 การสอบถามการปฏิบัติงานของครู/วิทยากรฝึกวิชาชีพและความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึก

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูฝึกวิชาชีพให้แก่ท่าน และความพึงพอใจในการเข้า

รับการฝึกของท่าน มี 19 ข้อ ขอให้ท่านตอบทุกข้อ

2. ในการตอบ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อตรงตามความเป็นจริงกับช่องใดมากที่สุด

ที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ○ ลงในช่องล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกหรือระดับ

ความพึงพอใจของท่าน

รายการ	ระดับความเห็น/ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของครูฝึกตามกระบวนการฝึกอาชีพตั้งแต่การเตรียมการฝึก ดำเนินการฝึก และการวัดประเมินผลตามการรับรู้ของประชาชนผู้เข้ารับการฝึกวิชาชีพ					
1. มีการแจ้งเนื้อหา วิธีการต่าง ๆ ก่อนการฝึก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
2. ฝึกตามขั้นตอนที่ได้แจ้งไว้ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
3. คอยควบคุม/จัดการฝึกให้เป็นไปอย่างราบรื่น 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
4. ใช้วิธีการฝึกที่เข้าใจง่าย 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
5. ใช้สื่อที่มีอยู่เหมาะสมกับเนื้อหา/ทักษะ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
6. ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่เหมาะสมกับเนื้อหา/ทักษะ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
7. ใช้เครื่องมือที่มีอยู่เหมาะสมกับเนื้อหา/ทักษะ 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
8. มีการตรวจผลงานของผู้ฝึก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
9. มีการทดสอบผลการฝึก 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจของผู้รับการฝึก หมายถึง ระดับความรู้ฝึกพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการฝึกที่มีต่อการฝึกวิชาชีพ					
10. ความสะดวกในการติดต่อเรื่องต่าง ๆ ตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
11. ความเอาใจใส่ของผู้ฝึกตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
12. ได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการฝึกตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
13. ความเป็นกันเองของครูฝึกตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
14. ความรู้ที่ท่านได้รับตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
15. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ มีความสมบูรณ์สามารถใช้งานได้ตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
16. การฝึกทำให้ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน/ประกอบอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
17. ครูฝึกแนะนำให้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0.99*	5	4	3	2	1
18. ท่านสามารถใช้ความรู้จากการฝึกเพื่อประโยชน์อื่น ๆ เช่น ปฏิบัติงาน/ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ภายในบ้านหรือสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชนได้ 11/0/1.83*	5	4	3	2	1
19. นอกจากความรู้เกี่ยวกับการฝึกอาชีพแล้ว ท่านยังได้รับการฝึกด้านอื่น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลิกภาพ ฯลฯ 11/0/1.83*	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

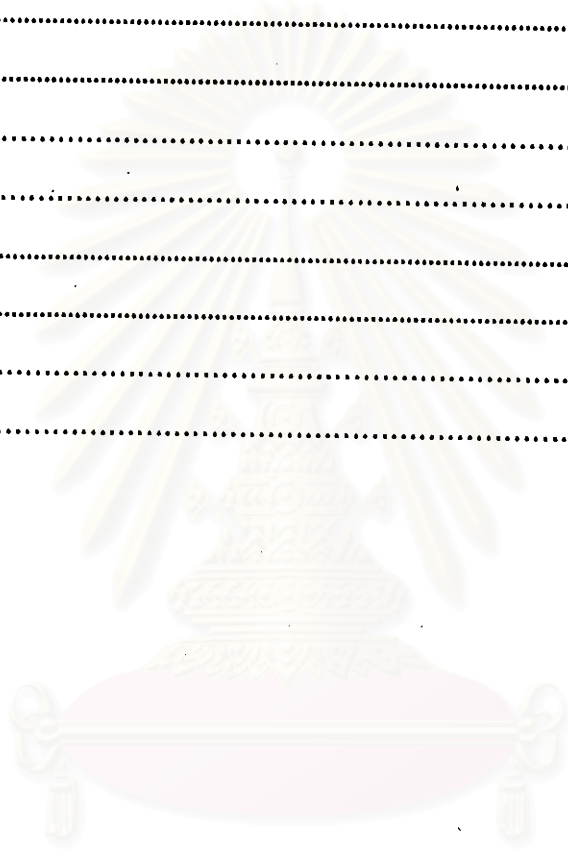
.....

.....

.....

.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 48 แสดงข้อความของแบบสอบถาม/สัมภาษณ์สำหรับประชาชนผู้รับการฝึกและ
สำเร็จการฝึกที่ตัดออก

ตัวแปร	ที่/ข้อความ	CVR	หมายเหตุ
การปฏิบัติงานของ บุคลากร	1. พุดจาชัดเจนเข้าใจง่าย 2. เมื่อมีผู้ไม่ผ่านการทดสอบหรือปฏิบัติ ไม่ได้ จะฝึกซ่อมเสริมให้	.99* .83*	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ
นอกระบบโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ : ผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษาที่ทำงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไป มี 15 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษอาชีวศึกษาและความพึงพอใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึก มี 19 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ
2. โปรดตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ตามความจริง เพราะข้อมูลที่เป็นจริงตามความเห็นของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุง พัฒนาการศึกษอาชีวศึกษาให้ตรงกับความต้องการของท่านต่อไป ข้อมูลที่ได้จากท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะเก็บความลับและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น
3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นายพิชญ พงศ์ศรี

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน และกรอกรายละเอียดในช่องว่างทุกข้อตามความเป็นจริง

1. เพศ
 - 1) ชาย
 - 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ก่อนเข้าฝึกวิชาชีพ ท่านประกอบอาชีพ (ตอบเพียงข้อเดียว)
 - 1) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 - 5) รับจ้างทั่วไป
 - 2) ทำงานในสถานประกอบการ/ห้างร้าน/บริษัท
 - 6) เป็นนักเรียน/นักศึกษา
 - 3) เกษตรกร
 - 7) ไม่ได้ประกอบอาชีพ
 - 4) ค้าขาย
 - 8) อื่น ๆ (ระบุ).....
4. ระดับการศึกษาของท่าน
 - 1) ต่ำกว่าประถมศึกษา
 - 4) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 - 2) ประถมศึกษา
 - 5) อนุปริญญา/ปวท./ปวศ.
 - 3) มัธยมศึกษาตอนต้น
 - 6) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
5. ท่านได้รับการแนะนำให้เข้ารับการฝึกวิชาชีพจากใคร
 - 1) เจ้าหน้าที่/ครูสถาบันฝึก
 - 5) พัฒนาการ
 - 2) ประชาสงเคราะห์จังหวัด
 - 6) ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน
 - 3) เพื่อนบ้าน
 - 7) ครูในโรงเรียนที่ท่านกำลังเรียน
 - 4) ผู้ปกครอง
 - 8) อื่น ๆ ระบุ.....
6. หลักสูตรวิชาชีพที่ท่านสำเร็จสาขา.....เวลา.....ชั่วโมง
จากสถาบัน/ศูนย์ฝึก.....อำเภอ.....จังหวัด.....
7. จบการฝึกมาแล้ว.....ปี.....เดือน
8. เหตุผลสำคัญที่สุดที่ท่านเข้าฝึกวิชาชีพเพื่อ (ตอบเพียงข้อเดียว)
 - 1) นำไปประกอบอาชีพส่วนตัว
 - 6) เพิ่มความรู้
 - 2) นำไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการ/ห้างร้าน/บริษัทประโยชน์
 - 7) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
 - 3) เพิ่มรายได้
 - 8) นายจ้าง/หัวหน้างานให้ฝึกเพิ่มเติม
 - 4) ตรงกับความสนใจ
 - 9) อื่น ๆ (ระบุ).....
 - 5) เพื่อนชักชวน

9. เหตุผลสำคัญที่ท่านเข้าทำงานที่นี่

- 1) รายได้ดี
 2) มีโอกาสก้าวหน้า
 3) ลักษณะงานตรงกับความรู้ของท่าน
 4) ใกล้บ้าน
 5) สวัสดิการดี
 6) อื่น ๆ (ระบุ).....

10. ท่านได้งานทำจากแหล่งใด

- 1) สถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพแนะนำ
 2) หน่วยงานราชการ
 3) บริษัท/โรงงานใกล้บ้าน
 4) ผู้ปกครอง/ญาติหาให้
 5) ประกาศรับสมัครในสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ
 6) เอเจนต์จัดหางาน
 7) เพื่อนหาให้
 8) ประกาศโฆษณาจากหนังสือพิมพ์/สื่ออื่น ๆ
 9) อื่น ๆ (ระบุ).....

11. ท่านใช้เวลาหางานทำหลังจากจบการฝึกเป็นเวลาเท่าใด

- 1) น้อยกว่า 3 เดือน
 2) 4-6 เดือน
 3) 7-9 เดือน
 4) 9-12 เดือน
 5) มากกว่า 12 เดือน

12. ก่อนเข้าทำงานที่นี่ท่านมีรายได้เดือนละเท่าใด

- 1) ไม่มีรายได้
 2) ต่ำกว่า 3000 บาท
 3) 3001 - 4000 บาท
 4) 4001 - 5000 บาท
 5) 5001 - 6000 บาท
 6) 6001 - 7000 บาท
 7) 7001 - 8000 บาท
 8) มากกว่า 8000 บาท

13. เมื่อเข้าทำงานที่นี่ท่านมีรายได้เดือนละเท่าใด

- 1) ต่ำกว่า 3000 บาท
 2) 3001 - 4000 บาท
 3) 4001 - 5000 บาท
 4) 5001 - 6000 บาท
 5) 6001 - 7000 บาท
 6) 7001 - 8000 บาท
 7) 8001 - 9000 บาท
 8) 9001 - 10000 บาท
 9) มากกว่า 10000 บาท

14. ท่านต้องการเปลี่ยนงานหรือไม่

- 1) ไม่ต้องการ (เพราะ/ระบุ).....
 2) ต้องการ (เพราะ/ระบุ).....

15. ท่านได้แนะนำให้กับบุคคลอื่นเข้ารับการศึกษาเช่นเดียวกับท่านหรือไม่

- 1) แนะนำ (เพราะ/ระบุ).....
 2) ไม่แนะนำ (เพราะ/ระบุ).....

- ตอนที่ 2 การสอบถามการปฏิบัติงานของครู/วิทยากรฝึกวิชาชีพและความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึก
 คำชี้แจง 1. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์การปฏิบัติงานของครูฝึกวิชาชีพให้แก่ท่าน และความพึงพอใจใน
 การเข้ารับการฝึกที่ผ่านมาของท่าน มี 19 ข้อ ขอให้ท่านตอบทุกข้อ
 2. ในการตอบ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อตรงตามความเป็นจริงกับช่องไหนมากที่สุด
 ที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ○ ลงในช่องล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความ
 พึงพอใจของท่าน

รายการ	ระดับความเห็น/ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของครูฝึกตามกระบวนการฝึกอาชีพตั้งแต่การเตรียมการฝึก ดำเนินการฝึก และการวัดประเมินผลตามการรับรู้ของประชาชนผู้เข้ารับการฝึกวิชาชีพ					
1. มีการแจ้งเนื้อหา วิธีการต่าง ๆ ก่อนการฝึก 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
2. ฝึกตามขั้นตอนที่ได้แจ้งไว้ 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
3. คอยควบคุม/จัดการฝึกให้เป็นไปอย่างราบรื่น 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
4. ใช้วิธีการฝึกที่เข้าใจง่าย 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
5. ใช้สื่อที่มีอยู่เหมาะสมกับเนื้อหา/ทักษะ 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
6. ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่เหมาะสมกับเนื้อหา/ทักษะ 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
7. ใช้เครื่องมือที่มีอยู่เหมาะสมกับเนื้อหา/ทักษะ 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
8. มีการตรวจผลงานของผู้ฝึก 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
9. มีการทดสอบผลการฝึก 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจของผู้รับการฝึก หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการฝึกที่มีต่อการฝึกวิชาชีพ					
10. ความสะดวกในการติดต่อเรื่องต่าง ๆ ตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
11. ความเอาใจใส่ของผู้ฝึกตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
12. ได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการฝึกตรงตามที่คาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
13. ความเป็นกันเองของครูฝึกตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
14. ความรู้ที่ท่านได้รับตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
15. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ มีความสมบูรณ์/สามารถใช้งานได้ตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99	5	4	3	2	1
16. การฝึกทำให้ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน/ประกอบอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
17. ครูฝึกแนะนำให้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ตรงตามที่ท่านคาดหวัง 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
18. ท่านสามารถใช้ความรู้จากการฝึกเพื่อประโยชน์อื่น ๆ เช่น ปฏิบัติงาน/ซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้ภายในบ้านหรือสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชนได้ 12/0/0/99*	5	4	3	2	1
19. นอกจากความรู้เกี่ยวกับการฝึกอาชีพแล้ว ท่านยังได้รับการฝึกด้านอื่น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลิกภาพ ฯลฯ 12/0/0/99*	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

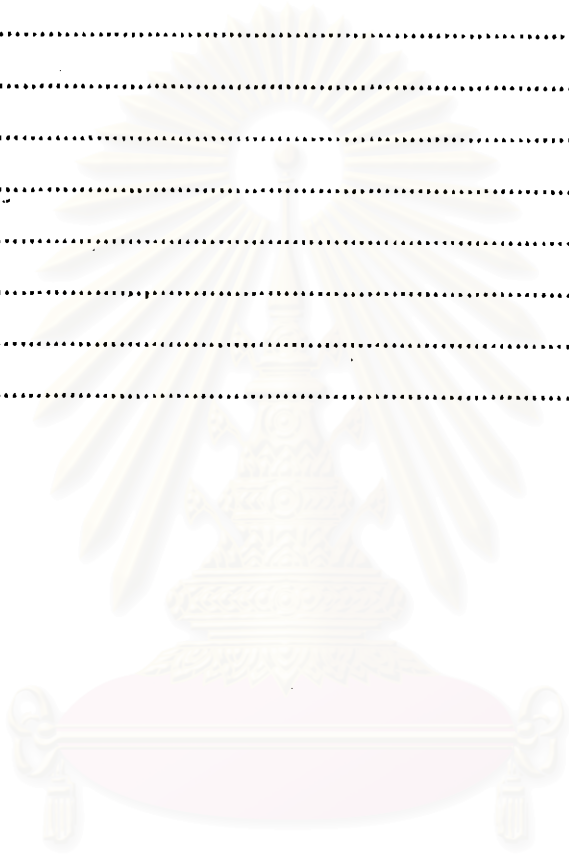
.....

.....

.....

.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**เรื่อง**

**การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ
นอกระบบโรงเรียน**

**ผู้ตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ : เจ้าของสถานประกอบการ
หรือหัวหน้างาน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป มี 9 ข้อ
ตอนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึก มี 10 ข้อ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ
2. โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง เพราะข้อมูลที่เป็นจริงตามความเห็นของท่านจะมีประโยชน์
อย่างยิ่งในการปรับปรุง พัฒนาการฝึกอาชีพให้ตรงกับความต้องการของท่านต่อไป ข้อมูลที่ได้จาก
ท่านจะไม่มีผลกระทบต่อกรประกอบการธุรกิจของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะเก็บความลับและนำข้อมูลมา
วิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น
3. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย/ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน และกรอกรายละเอียด
ในช่องว่างทุกข้อตามความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิการศึกษาของท่าน

- 1) ต่ำกว่าประถมศึกษา 5) อนุปริญญา/ปวท./ปวศ.
2) ประถมศึกษา 6) ปริญญาตรี
3) มัธยมศึกษาตอนต้น 7) ปริญญาโท
4) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 8) ปริญญาเอก

4. ที่ตั้งกิจการของท่าน

ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

5. ประเภทกิจการของท่าน

- 1) อุตสาหกรรม 4) เกษตรกรรม
2) พาณิชยกรรม 5) บริการ
3) ศิลปกรรม 6) อื่น ๆ ระบุ

6. ท่านเคยเข้ารับการฝึกวิชาชีพจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพหรือไม่

- 1) ไม่เคย
2) เคย สาขา.....หลักสูตร.....ชั่วโมง
สถาบัน/ศูนย์ฝึก.....อำเภอ.....จังหวัด.....

7. ระยะเวลาที่ดำเนินกิจการมาจนถึงปัจจุบัน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี 3) 11-15 ปี
2) 5-10 ปี 4) 15 ปีขึ้นไป

8. จำนวนพนักงาน/ลูกจ้างของท่าน.....คน

9. จำนวนพนักงาน/ลูกจ้างที่ผ่านการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนของรัฐบาล
มีจำนวนทั้งสิ้น.....คน ดังนี้

- 4.1 สำเร็จการฝึกสาขาวิชา.....จากสถาบัน.....จำนวน.....คน
4.2 สำเร็จการฝึกสาขาวิชา.....จากสถาบัน.....จำนวน.....คน
4.3 สำเร็จการฝึกสาขาวิชา.....จากสถาบัน.....จำนวน.....คน
4.4 สำเร็จการฝึกสาขาวิชา.....จากสถาบัน.....จำนวน.....คน
4.5 สำเร็จการฝึกสาขาวิชา.....จากสถาบัน.....จำนวน.....คน

ภาคผนวก ง.

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

- สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การสำหรับกรอบแนวคิด เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" ที่ได้จากการให้สัมภาษณ์ครั้งที่ 1
- สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การสำหรับกรอบแนวคิด เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" ที่ได้จากการให้สัมภาษณ์ครั้งที่ 2
- สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายสำหรับกรอบแนวคิด เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" ที่ได้จากการให้สัมภาษณ์
- สรุปข้อเสนอแนะจากการตรวจเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การสำหรับกรอบแนวคิด เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน" ที่ได้จากการให้สัมภาษณ์ ครั้งที่ 1

1. ความครอบคลุมของตัวแปรที่แสดงถึงประสิทธิผล เกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับตัวแปรของประสิทธิผลทั้ง 4 ตัว คือ การบรรลุจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง (การปรับตัว) และความพึงพอใจ โดยเห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ครอบคลุม และเป็นตัวแทนประสิทธิผลได้อย่างไรก็ตามมีจำนวนน้อยที่เห็นแตกต่างออกไปบ้าง ดังนี้

1.1 ตัวแปรประสิทธิภาพ ไม่ควรนำมารวมด้วย (2 กรม ๆ ละ 1 คน) โดยเห็นว่าประสิทธิภาพจะขัดแย้งกับการบรรลุจุดมุ่งหมายได้ และถ้านำมารวมแล้ว ประสิทธิภาพของส่วนราชการจะวัดได้ยาก (ส่วนกรมอื่น ๆ ที่เห็นด้วยกับตัวแปรประสิทธิภาพ ก็เห็นว่าวัดได้ยากเช่นกัน) นอกจากนี้มีจำนวน 1 กรม 1 ท่าน เห็นว่าการควบคุมประสิทธิภาพจะทำได้ยาก

1.2 ตัวแปรความพึงพอใจ ทุกคนเห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสำคัญ แต่มี 1 กรม 1 ท่าน ที่เห็นว่าตัวแปรความพึงพอใจของผู้รับบริการ อาจขัดแย้งกันกับความพึงพอใจของสถานประกอบการได้ เช่น การฝึกถ้ำเน้นเรื่องวินัย ผู้รับบริการฝึกจะไม่พอใจ แต่เมื่อไปทำงานจะขาดวินัยทำให้ผู้ประกอบการไม่พอใจ เป็นต้น

2. การให้ความสำคัญของตัวแปร ส่วนใหญ่เห็นว่าควร Weight ให้แตกต่างกัน และให้ความสำคัญการบรรลุจุดมุ่งหมายมากที่สุด เนื่องจากเป็นองค์การภาครัฐ โดยเน้น การทำงานได้/มีรายได้ เป็นสำคัญ บางกรมเพิ่มเติมประเด็นอื่น ๆ บ้าง เช่น การพัฒนาถึงบุคลิกภาพ/พัฒนาการของผู้รับการฝึก บางกรมจะให้ความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อมด้วย บางกรมจะพิจารณาเกี่ยวกับลดการอพยพ และการจัดตั้งองค์การชุมชน เป็นต้น

3. แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสิน ส่วนใหญ่เห็นว่ามีหลายกรมดำเนินการฝึกอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน จึงควรใช้แนวทางที่ทุกกรมยอมรับหรืออาจปรับใช้ให้เหมาะกับกรมนั้นหรืออาจมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสาน เช่น สศท. สกศ. สำนักงานฯ สภาอุตสาหกรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4. ความเห็นทั่วไปในภาพรวม

4.1 ผู้บริหาร 1 ท่าน เห็นว่าตัวแปรมากเกินไป โดยเฉพาะตัวแปรเชิงสาเหตุอาจทำให้ได้ผลไม่ชัด ผู้บริหาร 1 ท่าน ให้ความเห็นเกี่ยวกับขอบเขตในการวิจัย ถ้าจะทำในระดับชาติโดยศึกษาหลายกรม ควรกำหนดขอบเขตให้แคบลงโดยเลือกหลักสูตร/สาขา ที่มีกรมต่าง ๆ ดำเนินการอยู่และมีผู้รับการฝึกมาก ๆ หรือหลักสูตรสำคัญ ๆ หรือถ้าศึกษารวมเดียวโดยศึกษาหลาย ๆ สถาบันในกรมนั้น ๆ จะให้ผลชัดเจนขึ้น และถ้ากรมอื่น ๆ ต้องการนำรูปแบบไปใช้ก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

4.2 เกี่ยวกับตัวชี้วัด ineffectiveness นั้น บางกรมเห็นว่าน่าจะนำมาใช้ได้ แต่บางกรมเห็นว่าอาจจะไม่เหมาะสมนักกับสังคมไทย ถ้าเป็นไปได้ควรหลีกเลี่ยง

4.3 ขณะนี้ความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสำคัญ 3 กลุ่ม คือ ผู้รับการฝึก ผู้ฝึก และผู้ประกอบการยังไม่ตรงกันทำให้ประสิทธิผลยังไม่ดี

4.4 ความเกี่ยวข้องของบางองค์การที่เห็นได้ชัด คือ บางกรมใช้หลักสูตรของกรมอื่น เช่น กทม. ใช้หลักสูตรกรมอาชีวฯ รพช. ใช้หลักสูตรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการทดสอบฝีมือฯ ผู้ผ่านการฝึกต้องทดสอบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

5.1 การหาข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งควรหาข้อมูลเพิ่มเติมนอกจากสภาพัฒน์, สำนักงาน กพ., และสำนักงบฯ แล้ว อาจประสานกับ สกศ. สภาอุตสาหกรรม และหน่วยงานกลางอื่น ๆ ด้วย

5.2 แนะนำเอกสารต่าง ๆ และบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้อง

5.3 ควรลดตัวแปรให้น้อยลง โดยเฉพาะตัวแปรเชิงสาเหตุ

สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การสำหรับกรอบแนวคิด เรื่อง "การพัฒนารูปแบบ การประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียน" ที่ได้จากการให้ สัมภาษณ์ ครั้งที่ 2

1. เกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิผลทั้ง 4 ตัว
 - 1.1 เกือบทั้งหมดถือว่าครอบคลุมประสิทธิผลได้
 - 1.2 บางกรมเห็นว่าความพึงพอใจอาจแทนหรือ Infer ไปถึงตัวแปรอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะความพึงพอใจของผู้รับการฝึก
2. เกี่ยวกับตัวชี้วัดย่อยของตัวแปรประสิทธิผลทั้ง 4 ตัว
 - 2.1 เกือบทั้งหมดเห็นว่าครอบคลุมแล้ว เพียงแต่เมื่อต้องการให้ใช้ได้กว้างขวาง โดย พิจารณาจากความเห็นร่วมกันของกรมต่าง ๆ อาจถูกตัดไปบ้าง ดังนั้น ในโอกาสต่อไปอาจแบ่ง เป็นตัวชี้วัดร่วม/ตัวชี้วัดเฉพาะ
 - 2.2 แม้ว่าผู้บริหารเกือบทั้งหมดเห็นว่าตัวชี้วัดย่อยของตัวแปรครอบคลุมแล้ว แต่มีผู้ บริหารบางท่านได้เสนอแนะตัวชี้วัดเพิ่มเติมบ้าง เช่น ตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมาย มีผู้บริหาร 2 ท่าน เห็นควรเพิ่มตัวชี้วัดการได้แนวทางในการประกอบอาชีพ และมีเจตคติที่ดีขึ้น ผู้บริหาร 1 ท่าน เห็นควรเพิ่มการนำความรู้ไปขยายผล ตัวแปรประสิทธิภาพ ผู้บริหาร 1 ท่าน เห็นควรเพิ่ม ตัวชี้วัดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเพื่อประหยัดทรัพยากร และการบริหารที่เน้นการคืนทุน ตัวแปร ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร 1 ท่าน เห็นควรเพิ่มผลของการปรับวิสัยทัศน์
 - 2.3 ควร Balance ตัวชี้วัดที่เหมาะสม/สำคัญมาก ๆ แต่เก็บข้อมูลได้ยาก กับตัวชี้วัดที่ เหมาะสม สำคัญรอง ๆ ลงมา แต่เก็บง่ายให้ได้ โดยตัวที่เก็บง่าย ๆ อาจเก็บเป็นประจำ ส่วนตัวที่ เก็บยากอาจเก็บปีเว้นปี หรือ 3-5 ปี/ครั้ง เป็นต้น
 - 2.4 การเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดบางตัวจะเก็บได้ยาก เพราะส่วนใหญ่จะไม่มีหรือมีก็ ไม่สมบูรณ์
 - 2.5 การเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดถ้ามีข้อมูลอยู่แล้วก็ไม่มีปัญหา (ส่วนใหญ่จะมีไม่ครบ) เพราะฉะนั้นควรเสนอแนวทางสร้างฐานข้อมูล โดยการ Follow up ตามผลการศึกษา
 - 2.6 กรณีตัวชี้วัดบางตัวเก็บได้ยาก เช่น ผู้มีงานทำ/ผู้ประกอบการอิสระ โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเขาวงกตจะมีการอพยพสูง อาจเก็บข้อมูลบางตัวชี้วัดอื่นแทน เช่น การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน การพัฒนาบุคลิกภาพ การได้แนวทางในการประกอบอาชีพ เป็นต้น
 - 2.7 ปัญหาที่ผ่านมาในการกำหนดตัวชี้วัด คือ ผู้กำหนด/สร้าง/พัฒนา มักเป็นบุคคล ภายนอกไม่รู้รายละเอียดที่แท้จริง

3. เกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุ

3.1 ผู้บริหารเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับตัวแปรเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยกำหนดกรอบไว้ และเห็นว่ากรอบทฤษฎีแล้ว อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหารบางท่านเห็นควรเพิ่มตัวแปรเชิงสาเหตุบางตัว โดยจัดอันดับความสำคัญในอันดับหลัง ๆ คือ ในระดับองค์การ ผู้บริหาร 1 ท่าน เห็นควรเพิ่มตัวแปรงบประมาณ/โครงการพิเศษที่ได้รับเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ ในระดับกลุ่ม ผู้บริหาร 2 ท่าน เห็นควรเพิ่มตัวแปรการให้ความร่วมมือของชุมชน

3.2 ตัวแปรเชิงสาเหตุแต่ละกรมจะแตกต่างกันมากกว่าตัวแปรตาม (สอดคล้องกับผลการคำนวณ W ตัวแปรตามได้ 0.50 ตัวแปรเชิงสาเหตุได้ 0.30 เนื่องจากแต่ละกรมจะมีลักษณะต่างกัน นอกจากนี้ บางกรมอาจจะมีตัวแปรเชิงสาเหตุเฉพาะตัว เช่น ชุมชน/ผู้นำชุมชน กองทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ เป็นต้น ดังนั้น อาจแบ่งตัวแปรเชิงสาเหตุเป็น 2 กลุ่ม เช่นเดียวกับตัวชี้วัด คือ ตัวแปรร่วม และตัวแปรเฉพาะ ทั้งนี้ ถ้าไม่สามารถกำหนดไว้ในรูปแบบได้ก็ควรเสนอไว้ในข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.3 ตัวแปรเชิงสาเหตุบางตัว เช่น นโยบายการบริหารของกรม ผู้ตอบอาจไม่ทราบความจริง แม้จะเห็นว่าสำคัญ (มักมีการอ้างว่าผลงานเป็นเช่นนั้นเช่นนั้น เพราะนโยบายไม่ดี เป็นต้น) แต่ในที่นี้ตัวแปรกระบวนการบริหารจะ Infer ไปถึงนโยบายการบริหารได้

3.4 ตัวแปรวัฒนธรรมอาจไม่จำเป็นสำหรับบางกรม (ได้ลำดับที่ในภาพรวมสุดท้ายคือ ลำดับที่ 8) เนื่องจากบางกรมไม่มีสถาบันศึกษาฯ แต่จะจ้างวิทยากรชั่วคราวเท่านั้น

4. แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสิน

4.1 ที่ผ่านมามีการใช้เกณฑ์/ตัวชี้วัดเชิงปริมาณเท่านั้น โดยเฉพาะถ้าเทียบกับแผน ดังนั้นควรคำนึงถึงเชิงคุณภาพด้วย ซึ่งในรูปแบบนี้มีอยู่แล้ว

4.2 เกณฑ์มาตรฐานอาจทำได้ยาก เพราะฉะนั้น ที่ดีที่สุดมีมาตรฐานในระดับหนึ่ง คือ กรมและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดขึ้นมา

5. ในภาพรวมเกี่ยวกับงานวิจัย

5.1 เกือบทั้งหมดเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้น จะมีประโยชน์โดยตรงกับกรมต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ได้ โดยอาจปรับเพียงเล็กน้อย และถ้าต้องการใช้กับกรมอื่น ๆ ก็อาจเปลี่ยนเพียงตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจเท่านั้น

5.2 การศึกษาเรื่องนี้ละเอียดอ่อนและต้องใช้เวลา แต่น่าสนใจมากเพราะกำลังเป็นความต้องการของกรม/หน่วยงานต่าง ๆ ขณะนี้บางกรมเริ่มให้ผู้เกี่ยวข้องวางระบบติดตามประเมินผลแล้ว

5.3 ถ้าจะให้รูปแบบชัดเจนยิ่งขึ้นอาจเพิ่มเป็นการศึกษาอาชีพอิสระ เนื่องจากขอบเขตการศึกษาจะแคบลง ทำให้ชัดเจนขึ้น และแนวโน้มสังคมกำลังเน้นเรื่องนี้ ซึ่งอาจเสนอแนะไว้ในข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

5.4 ที่ผ่านมามีภารกิจของแต่ละกรมซ้ำซ้อนกัน ขณะนี้กำลังจะปรับเลิก แต่ปรากฏว่าเลิกพร้อมกัน ทำให้เกิดช่องว่าง รูปแบบนี้อาจเป็นสื่อกลางสำหรับกรมต่าง ๆ ได้ เนื่องจากที่ผ่านมาแต่ละกรมจะไม่ให้ credit ต่อกัน ขาดหน่วยงานกลางที่จะประสานความซ้ำซ้อนให้เป็นความซ้ำเสริม

5.5 การเก็บข้อมูลของศูนย์ฝึก/สถาบันฝึกวิชาชีพ อาจไม่ได้รับความร่วมมือ ต้องการสอบถาม/สัมภาษณ์ผู้รับบริการฝึก/เจ้าของสถานประกอบการต้องใช้ภาษาง่าย ๆ สั้น ๆ เพราะส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาส จึงต้องมาศึกษาด้วยการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียน พื้นความรู้ไม่มากนักต่างกับผู้ศึกษาในระบบโรงเรียนทั่วไป



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายสำหรับกรอบแนวคิด เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนนาระบบโรงเรียน" ที่ได้จากการให้สัมภาษณ์

1. การเก็บข้อมูลตัวชี้วัดที่มีความเป็นไปได้อ่ำ หลายท่านเห็นว่าขณะนี้กรมส่วนให้อูยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลไว้ แต่ถ้ำจะจัดเก็บจริง ๆ แล้ว สามารถทำได้ โดยเฉพาะถ้ำผู้บริหารระดับสูงมีความตั้งใจจริง โดยจัดเก็บตั้งแต่หน่วยย่อยในสังกัด อาจใช้เทคนิควิธีสร้างความผูกพันระหว่างผู้รับการฝึกกับสถาบัน/ศูนย์ฝึกวิชาชีพ ด้วยการจัดงานพบปะสังสรรค์ ชุมนุมนศิษย์เก่า เป็นต้น นอกจากนี้ บางท่านเห็นว่าต้องกำหนดเป็นระเบียบในการของบประมาณ ว่าต้องนำผลการติดตามประเมินมาประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ถ้ำให้ผลดีที่สุดควรมีองค์การกลางในการประเมิน

2. ประโยชน์และความเป็นไปได้อในการใช้รูปแบบ โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรองค์การกลางเห็นว่ารูปแบบมีประโยชน์มากที่สุดสำหรับกรมที่มีภารกิจในการฝึกอาชีวชนนาระบบโรงเรียน และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่หลายฝ่ายเน้นให้ความสำคัญการประเมินผลงาน รวมทั้ง ตัวกรมเอง แต่มีความเป็นไปได้อในระดับมากเท่านั้น เนื่องจากเหตุผลดังกล่าวแล้วในข้อ 1 อย่างไรก็ตามคาดว้าในอนาคตจะมีความเป็นไปได้อมากขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประจำปี 2542 ประกาศใช้แล้ว นอกจากนี้หน่วยงานกลางต่าง ๆ เช่น สภาพัฒน์ฯ สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ จะเน้นการติดตามประเมินผลมากขึ้น กรมต่าง ๆ จะต้องปรับตัวและหันมาให้ความสนใจเรื่องนี้มากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

3.1 ผลการดำเนินงานของกรมต่าง ๆ มีการดำเนินงานในลักษณะงานประจำ (Routine) ทำให้ไม่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

3.2 ตัวแปรตามและตัวชี้วัดย่อย รวมทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุครอบคลุมแล้ว บุคลากรองค์การกลางทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกัน เพียงแต่บางตัวชี้วัดในขณะนี้ยังเก็บข้อมูลได้ยากดังกล่าวแล้ว

3.3 เกณฑ์การตัดสินใจ จากค่าเฉลี่ยที่ได้อจากผู้บริหารองค์การนั้น บุคลากรองค์การกลางบางท่านเห็นว่ายังค่อนข้างต่ำ อย่างไรก็ตาม ถ้ำพิจารณาในด้านที่เป็นแรงจูงใจ ให้มีการประเมินครั้งแรก ๆ แล้วก็ถือว่าใช้ได้ และเห็นว่าสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมในโอกาสต่อไป

สรุปข้อเสนอแนะจากการตรวจเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แบบสอบถามสำหรับบุคลากรผู้ฝึกอาชีพของสถาบัน/ศูนย์ฝึกอาชีพ ผู้ทรง

คุณวุฒิเกือบทุกคนเห็นว่า โดยรวมแล้วเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยอาจปรับภาษา บางข้อคำถามให้ถูกต้อง และข้อคำถามมากเกินไป ทำให้ผู้ตอบเกิดความเบื่อหน่ายได้ในช่วงท้าย ๆ ของแบบสอบถาม ควรปรับออกบ้างโดยไม่ทำให้ผลการวัดเสียไป โดยเฉพาะด้านที่มีข้อคำถาม มาก นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านเห็นว่า ข้อคำถามบางข้อวัดในสิ่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน อาจใช้แทนกันได้ เช่น คำถามของตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ ซึ่งถามว่า “พยายามนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน” กับ “มีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น” เป็นต้น ตัวแปรนโยบายการบริหาร ซึ่งถามว่า “แผนปฏิบัติการประจำปีของกรมสามารถวัดความสำเร็จได้” กับ “แผนปฏิบัติการประจำปีของกรมมีแนวทางในการติดตามประเมินผลชัดเจน” เป็นต้น ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม เช่น “พิจารณาความดีความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก” กับ “เน้นความสำคัญของ ผลงาน” ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม เช่น “มีการติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” กับ “มีการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” ตัวแปรลักษณะ บุคลากร เช่น “บุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการทำงานด้วยความพยายามฝึกอาชีพให้ดีที่สุด” กับ “บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการฝึกอาชีพ” เป็นต้น ซึ่งได้พิจารณาปรับรวมข้อความ หรือตัดบางข้อคำถามออกตามข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว ก่อนจะนำไปทดลองและใช้จริงต่อไป


2. แบบสอบถามสำหรับประชาชนผู้รับการฝึก โดยภาพรวมแล้วผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า สามารถนำไปใช้ได้ โดยปรับภาษาให้ง่ายขึ้นในบางข้อคำถาม เนื่องจากผู้รับการฝึกอาชีพนอกระบบโรงเรียนบางส่วนเป็นผู้ด้อยโอกาส มีความรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีความรู้ต่ำกว่าผู้ที่ศึกษาในระบบโรงเรียนทั่วไป ควรปรับข้อความ เช่น “พฤติกรรม” เป็น “การแสดงออก/ท่าทาง” เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับข้อความตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว ก่อนจะนำไปทดลองและใช้จริงต่อไป

3. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ประชาชนผู้สำเร็จการฝึก สรุปเช่นเดียวกับฉบับที่ 2 เนื่องจากมีเนื้อหาเหมือนกัน

4. แบบสอบถาม/สัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการ/หัวหน้างาน โดยรวมแล้วเห็นว่า ข้อคำถามเหมาะสมแต่มีจำนวนข้อน้อยมาก ซึ่งเป็นการถามความรู้-ทักษะของผู้ผ่านการฝึกที่ได้รับ จากการฝึกอาชีพว่ามีความพึงพอใจหรือไม่ ควรเพิ่มข้อคำถาม ลักษณะบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในสถานประกอบการด้วย ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้างานวิจัยและพบว่า คุณสมบัติของผู้ผ่านการฝึกที่สำคัญที่สุดนอกจากความรู้-ทักษะ แล้ว ได้แก่ ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น และการปรับตัว ดังนั้น จึงนำบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาเพิ่มในข้อคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การวัดครอบคลุมมากขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ.
รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 
- การวิเคราะห์อิทธิพลของกรมอาชีวศึกษา
 - การวิเคราะห์อิทธิพลของสำนักพัฒนาชุมชน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 5/ 3/ 0
TIME: 9:17

318

DOS EXTENDER L I S R E L 8.14

BY

KARL G JORESKOG AND DAG SORBOM

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

1525 East 53rd Street - Suite 530
Chicago, Illinois 60615, U.S.A.

Voice: (800)247-6113, (312)684-4920, Fax: (312)684-4979

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-93.

Partial copyright by WATCOM Group Inc., 1993 and Media Cybernetics Inc., 1993

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file COUNTRY.INP:

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL

DA NI=9 NO=288 MA=KM

LA

ORLEAD ORPOLI ORADMI GRLEAD GRADMI GRCULT PECHAR PEPERF OREFFE

KM

1.00

0.58 1.00

0.50 0.80 1.00

0.66 0.57 0.51 1.00

0.60 0.62 0.53 0.72 1.00

0.51 0.49 0.51 0.64 0.62 1.00

0.37 0.38 0.36 0.40 0.52 0.61 1.00

0.43 0.40 0.33 0.43 0.55 0.58 0.70 1.00

0.56 0.54 0.52 0.54 0.58 0.42 0.39 0.39 1.00

bd

0.9455 0.5878 0.7152 0.8948 0.7917 0.8354 0.6838 0.7741 0.2834

SE

2 3 4 5 6 7 8 9 1

MO NY=8 NX=1 BE=FU,FI GA=FU,FI PS=SY,FI

FR GA 1 1 GA 2 1 GA 3 1 GA 4 1 GA 8 1

FR BE 2 1 BE 3 1 BE 4 1 BE 6 1 BE 8 1 BE 3 2 BE 4 2 BE 6 2 BE 7 2 C

BE 8 2 BE 4 3 BE 5 3 BE 6 3 BE 7 3 BE 8 3 BE 5 4 BE 6 4 BE 7 4 BE 8 4 C

BE 6 5 BE 7 5 BE 8 5 BE 7 6 BE 8 6 BE 8 7

FR PS 1 1 PS 2 2 PS 3 3 PS 4 4 PS 5 5 PS 6 6 PS 7 7 PS 8 8 PS 5 2 PS 7 3 C

PS 5 4

OU SE TV RS EF MR FS MI SS AD=OFF IT=1000

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL

NUMBER OF INPUT VARIABLES 9

NUMBER OF Y - VARIABLES 8

NUMBER OF X - VARIABLES 1

NUMBER OF ETA - VARIABLES 8

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.80	1.00				
GRLEAD	0.57	0.51	1.00			
GRADMI	0.62	0.53	0.72	1.00		
GRCULT	0.49	0.51	0.64	0.62	1.00	
PECHAR	0.38	0.36	0.40	0.52	0.61	1.00
PEPERF	0.40	0.33	0.43	0.55	0.58	0.70
OREFFE	0.54	0.52	0.54	0.58	0.42	0.39
ORLEAD	0.58	0.50	0.66	0.60	0.51	0.37

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.39	1.00	
ORLEAD	0.43	0.56	1.00

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL

PARAMETER SPECIFICATIONS

BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	0	0	0	0	0	0
ORADMI	1	0	0	0	0	0
GRLEAD	2	3	0	0	0	0
GRADMI	4	5	6	0	0	0
GRCULT	0	0	7	8	0	0
PECHAR	9	10	11	12	13	0
PEPERF	0	14	15	16	17	18
OREFFE	19	20	21	22	23	24

BETA

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	0	0
ORADMI	0	0
GRLEAD	0	0
GRADMI	0	0
GRCULT	0	0
PECHAR	0	0
PEPERF	0	0
OREFFE	25	0

ORLEAD	

ORPOLI	26
ORADMI	27
GRLEAD	28
GRADMI	29
GRCULT	0
PECHAR	0
PEPERF	0
OREFFE	30

PHI

ORLEAD	

	31

PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	32					
ORADMI	0	33				
GRLEAD	0	0	34			
GRADMI	0	0	0	35		
GRCULT	0	36	0	37	38	
PECHAR	0	0	0	0	0	39
PEPERF	0	0	40	0	0	0
OREFFE	0	0	0	0	0	0

PSI

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
PEPERF	41	
OREFFE	0	42

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
 Number of Iterations = 11

LISREL ESTIMATES (MAXIMUM LIKELIHOOD)

BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	-	-	-	-	-	-
ORADMI	0.77 (0.04) 17.95	-	-	-	-	-

GRLEAD	0.22 (0.07) 2.96	0.09 (0.07) 1.36	- -	- -	- -	321
GRADMI	0.26 (0.07) 3.87	0.01 (0.06) 0.16	0.48 (0.05) 9.09	- -	- -	- -
GRCULT	- -	- -	0.16 (0.13) 1.27	0.65 (0.17) 3.88	- -	- -
PECHAR	0.05 (0.08) 0.61	-0.02 (0.08) -0.21	-0.16 (0.07) -2.29	0.30 (0.07) 4.09	0.51 (0.06) 8.13	- -
PEPERF	- -	-0.12 (0.06) -2.04	0.17 (0.10) 1.71	0.18 (0.06) 2.84	0.17 (0.06) 2.78	0.50 (0.05) 9.76
OREFFE	0.04 (0.08) 0.54	0.20 (0.08) 2.72	0.12 (0.07) 1.64	0.23 (0.07) 3.08	-0.12 (0.07) -1.70	0.10 (0.07) 1.55

BETA

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	0.03 (0.07) 0.42	- -

GAMMA

	ORLEAD
ORPOLI	0.58 (0.05) 12.04
ORADMI	0.05

(0.04)
1.19

GRLEAD 0.49
(0.05)
9.48

GRADMI 0.13
(0.05)
2.54

GRCULT - -

PECHAR - -

PEPERF - -

OREFFE 0.23
(0.06)
3.64

COVARIANCE MATRIX OF Y AND X

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.80	1.00				
GRLEAD	0.57	0.51	1.00			
GRADMI	0.62	0.53	0.72	1.00		
GRCULT	0.50	0.51	0.64	0.62	1.00	
PECHAR	0.38	0.36	0.40	0.52	0.61	1.00
PEPERF	0.39	0.33	0.43	0.55	0.58	0.70
OREFFE	0.54	0.52	0.54	0.58	0.42	0.39
ORLEAD	0.58	0.50	0.66	0.60	0.50	0.35

COVARIANCE MATRIX OF Y AND X

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.39	1.00	
ORLEAD	0.42	0.56	1.00

PHI

ORLEAD

1.00
(0.08)
11.96

PSI

ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
--------	--------	--------	--------	--------	--------

ORPOLI	0.66 (0.06) 11.96					
ORADMI	- -	0.36 (0.03) 11.96				
GRLEAD	- -	- -	0.51 (0.04) 11.96			
GRADMI	- -	- -	- -	0.41 (0.03) 11.96		
GRCULT	- -	0.09 (0.03) 3.12	- -	-0.15 (0.07) -2.04	0.59 (0.07) 8.26	
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	0.58 (0.05) 11.96
PEPERF	- -	- -	-0.12 (0.05) -2.28	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	0.47 (0.04) 10.50	
OREFFE	- -	0.55 (0.05) 11.96

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR STRUCTURAL EQUATIONS

ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
0.34	0.64	0.49	0.59	0.41	0.42

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR STRUCTURAL EQUATIONS

PEPERF	OREFFE
0.53	0.45

CHI-SQUARE WITH 3 DEGREES OF FREEDOM = 0.86 (P = 0.83)
 ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 0.0
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (0.0 ; 2.84)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.0030
 POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (F0) = 0.0
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR F0 = (0.0 ; 0.0099)
 ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.0
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.0 ; 0.058)
 P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 0.93

EXPECTED CROSS-VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.30
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.30 ; 0.31)
 ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.31
 ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 5.73

CHI-SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 36 DEGREES OF FREEDOM = 1621.20
 INDEPENDENCE AIC = 1639.20
 MODEL AIC = 84.86
 SATURATED AIC = 90.00
 INDEPENDENCE CAIC = 1681.17
 MODEL CAIC = 280.71
 SATURATED CAIC = 299.83

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.0043
 STANDARDIZED RMR = 0.0043
 GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 1.00
 ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.99
 PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.067

NORMED FIT INDEX (NFI) = 1.00
 NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 1.02
 PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.083
 COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 1.00
 INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 1.00
 RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.99

CRITICAL N (CN) = 3780.57

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL

FITTED COVARIANCE MATRIX

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.80	1.00				
GRLEAD	0.57	0.51	1.00			
GRADMI	0.62	0.53	0.72	1.00		
GRCULT	0.50	0.51	0.64	0.62	1.00	
PECHAR	0.38	0.36	0.40	0.52	0.61	1.00
PEPERF	0.39	0.33	0.43	0.55	0.58	0.70
OREFFE	0.54	0.52	0.54	0.58	0.42	0.39
ORLEAD	0.58	0.50	0.66	0.60	0.50	0.35

FITTED COVARIANCE MATRIX

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.39	1.00	
ORLEAD	0.42	0.56	1.00

FITTED RESIDUALS

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -					
ORADMI	0.00	0.00				
GRLEAD	0.00	0.00	0.00			
GRADMI	0.00	0.00	0.00	0.00		
GRCULT	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
PECHAR	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PEPERF	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OREFFE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ORLEAD	- -	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02

FITTED RESIDUALS

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	0.00		
OREFFE	0.00	0.00	
ORLEAD	0.01	0.00	- -

SUMMARY STATISTICS FOR FITTED RESIDUALS

SMALLEST FITTED RESIDUAL = -0.01
 MEDIAN FITTED RESIDUAL = 0.00
 LARGEST FITTED RESIDUAL = 0.02

STEMLEAF PLOT

```

- 0 | 6
- 0 | 3332111111110000000000000000
  0 | 1111112222234
  0 | 79
  1 | 1
  1 |
  2 | 1
    
```

STANDARDIZED RESIDUALS

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -					
ORADMI	-0.47	-0.47				
GRLEAD	-0.62	0.47	0.47			
GRADMI	0.00	0.47	-0.54	-0.57		
GRCULT	-0.59	-0.47	0.70	-0.28	0.72	
PECHAR	-0.60	-0.47	-0.35	-0.32	-0.72	-0.73
PEPERF	0.51	-0.47	-0.47	-0.70	0.44	0.59
OREFFE	0.14	0.47	0.42	-0.61	0.47	0.59

ORLEAD - - 0.47 0.67 -0.36 0.50 0.64

STANDARDIZED RESIDUALS

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
	-----	-----	-----
PEPERF	0.64		
OREFFE	0.42	0.35	
ORLEAD	0.36	0.25	- -

SUMMARY STATISTICS FOR STANDARDIZED RESIDUALS

SMALLEST STANDARDIZED RESIDUAL = -0.73
 MEDIAN STANDARDIZED RESIDUAL = 0.00
 LARGEST STANDARDIZED RESIDUAL = 0.72

STEMLEAF PLOT

```

- 6 | 320210
- 4 | 974777777
- 2 | 6528
- 0 | 0000
    | 0 4
    | 2 556
    | 4 2247777770199
    | 6 44702
  
```

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL

QPLOT OF STANDARDIZED RESIDUALS

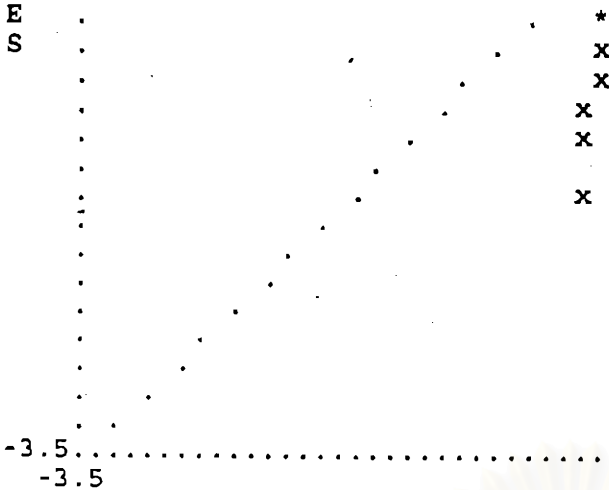
3.5.....

N
O
R
M
A
L

Q
U
A
N
T
I
L



สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



STANDARDIZED RESIDUALS

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
MODIFICATION INDICES AND EXPECTED CHANGE

MODIFICATION INDICES FOR BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	0.22	0.40	0.03	0.29	0.52
ORADMI	- -	- -	0.53	0.53	0.53	0.00
GRLEAD	- -	- -	- -	0.04	0.20	0.38
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	0.27
GRCULT	0.22	0.22	- -	- -	- -	0.42
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	- -
PEPERF	0.37	- -	- -	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

MODIFICATION INDICES FOR BETA

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	0.04	0.02
ORADMI	0.39	0.30
GRLEAD	0.44	0.09
GRADMI	0.63	0.38
GRCULT	0.40	0.21
PECHAR	0.13	0.27
PEPERF	- -	0.37
OREFFE	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	-0.26	-0.23	0.06	-0.05	-0.08
ORADMI	- -	- -	0.22	0.47	0.47	-0.03
GRLEAD	- -	- -	- -	0.13	-0.11	-0.07
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	-0.17
GRCULT	-0.08	-0.11	- -	- -	- -	-0.95

PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	- -
PEPERF	0.05	- -	- -	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR BETA

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	0.02	-0.11
ORADMI	-0.06	1.38
GRLEAD	-0.14	-0.26
GRADMI	-0.29	-1.67
GRCULT	0.34	0.25
PECHAR	0.19	0.14
PEPERF	- -	-0.89
OREFFE	- -	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	-0.26	-0.23	0.06	-0.05	-0.08
ORADMI	- -	- -	0.22	0.47	0.47	-0.03
GRLEAD	- -	- -	- -	0.13	-0.11	-0.07
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	-0.17
GRCULT	-0.08	-0.11	- -	- -	- -	-0.95
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	- -
PEPERF	0.05	- -	- -	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR BETA

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	0.02	-0.11
ORADMI	-0.06	1.38
GRLEAD	-0.14	-0.26
GRADMI	-0.29	-1.67
GRCULT	0.34	0.25
PECHAR	0.19	0.14
PEPERF	- -	-0.89
OREFFE	- -	- -

MODIFICATION INDICES FOR GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	- -
GRLEAD	- -
GRADMI	- -
GRCULT	0.22
PECHAR	0.27
PEPERF	0.37
OREFFE	- -

EXPECTED CHANGE FOR GAMMA

	ORLEAD
ORPOLI	- -
ORADMI	- -
GRLEAD	- -
GRADMI	- -
GRCULT	0.04
PECHAR	0.03
PEPERF	-0.11
OREFFE	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR GAMMA

	ORLEAD
ORPOLI	- -
ORADMI	- -
GRLEAD	- -
GRADMI	- -
GRCULT	0.04
PECHAR	0.03
PEPERF	-0.12
OREFFE	- -

NO NON-ZERO MODIFICATION INDICES FOR PHI

MODIFICATION INDICES FOR PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	- -	0.18	- -	- -	- -	- -
GRADMI	- -	- -	0.37	- -	- -	- -
GRCULT	0.22	- -	0.18	- -	- -	- -
PECHAR	0.27	0.27	0.28	0.27	0.27	- -
PEPERF	0.37	0.37	- -	0.37	0.37	0.37
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

MODIFICATION INDICES FOR PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	- -	0.20	- -	- -	- -	- -
GRADMI	- -	- -	-0.50	- -	- -	- -
GRCULT	-0.02	- -	-0.05	- -	- -	- -
PECHAR	-0.04	-0.27	-0.04	-0.10	-0.47	- -

PEPERF	0.03	-0.02	--	-0.12	0.25	-0.59
OREFFE	--	--	--	--	--	--

EXPECTED CHANGE FOR PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	--	--
OREFFE	--	--

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	--	--	--	--	--	--
ORADMI	--	--	--	--	--	--
GRLEAD	--	0.20	--	--	--	--
GRADMI	--	--	-0.50	--	--	--
GRCULT	-0.02	--	-0.05	--	--	--
PECHAR	-0.04	-0.27	-0.04	-0.10	-0.47	--
PEPERF	0.03	-0.02	--	-0.12	0.25	-0.59
OREFFE	--	--	--	--	--	--

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	--	--
OREFFE	--	--

MAXIMUM MODIFICATION INDEX IS 0.63 FOR ELEMENT (4, 7) OF BETA

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
COVARIANCESPATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
FACTOR SCORES REGRESSIONS

Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ORADMI	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GRLEAD	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
GRADMI	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00
GRCULT	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00
PECHAR	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00
PEPERF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OREFFE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Y

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
ORPOLI	0.00	0.00	--
ORADMI	0.00	0.00	--

GRLEAD	0.00	0.00	- -
GRADMI	0.00	- -	- -
GRCULT	- -	- -	0.00
PECHAR	0.00	0.00	0.00
PEPERF	1.00	0.00	0.00
OREFFE	0.00	1.00	- -

X

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORLEAD	0.00	0.00	- -	0.00	0.00	0.00

X

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
	-----	-----	-----
ORLEAD	0.00	0.00	1.00

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
STANDARDIZED SOLUTION

BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	0.77	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.22	0.09	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.26	0.01	0.48	- -	- -	- -
GRCULT	- -	- -	0.16	0.65	- -	- -
PECHAR	0.05	-0.02	-0.16	0.30	0.51	- -
PEPERF	- -	-0.12	0.17	0.18	0.17	0.50
OREFFE	0.04	0.20	0.12	0.23	-0.12	0.10

BETA

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	0.03	- -

GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	0.58
ORADMI	0.05
GRLEAD	0.49
GRADMI	0.13
GRCULT	- -

PECHAR - -
 PEPERF - -
 OREFFE 0.23

CORRELATION MATRIX OF Y AND X

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.80	1.00				
GRLEAD	0.57	0.51	1.00			
GRADMI	0.62	0.53	0.72	1.00		
GRCULT	0.50	0.51	0.64	0.62	1.00	
PECHAR	0.38	0.36	0.40	0.52	0.61	1.00
PEPERF	0.39	0.33	0.43	0.55	0.58	0.70
OREFFE	0.54	0.52	0.54	0.58	0.42	0.39
ORLEAD	0.58	0.50	0.66	0.60	0.50	0.35

CORRELATION MATRIX OF Y AND X

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.39	1.00	
ORLEAD	0.42	0.56	1.00

PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	0.66					
ORADMI	- -	0.36				
GRLEAD	- -	- -	0.51			
GRADMI	- -	- -	- -	0.41		
GRCULT	- -	0.09	- -	-0.15	0.59	
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	0.58
PEPERF	- -	- -	-0.12	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	0.47	
OREFFE	- -	0.55

REGRESSION MATRIX Y ON X (STANDARDIZED)

	ORLEAD
ORPOLI	0.58
ORADMI	0.50
GRLEAD	0.66
GRADMI	0.60
GRCULT	0.50
PECHAR	0.35
PEPERF	0.42

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
TOTAL AND INDIRECT EFFECTS

TOTAL EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	0.58 (0.05) 12.04
ORADMI	0.50 (0.05) 9.74
GRLEAD	0.66 (0.04) 14.82
GRADMI	0.60 (0.05) 12.89
GRCULT	0.50 (0.05) 10.81
PECHAR	0.35 (0.04) 7.85
PEPERF	0.42 (0.05) 8.46
OREFFE	0.56 (0.05) 11.45

INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	-
ORADMI	0.45 (0.04) 10.00
GRLEAD	0.17 (0.03) 5.21
GRADMI	0.47

	(0.05)
	10.27
GRCULT	0.50
	(0.05)
	10.81
PECHAR	0.35
	(0.04)
	7.85
PEPERF	0.42
	(0.05)
	8.46
OREFFE	0.33
	(0.05)
	6.64

TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	0.77	- -	- -	- -	- -	- -
	(0.04)					
	17.95					
GRLEAD	0.29	0.09	- -	- -	- -	- -
	(0.05)	(0.07)				
	5.65	1.36				
GRADMI	0.41	0.06	0.48	- -	- -	- -
	(0.05)	(0.07)	(0.05)			
	7.93	0.77	9.09			
GRCULT	0.31	0.05	0.48	0.65	- -	- -
	(0.05)	(0.05)	(0.06)	(0.17)		
	6.46	0.97	8.03	3.88		
PECHAR	0.27	0.01	0.22	0.63	0.51	- -
	(0.06)	(0.09)	(0.07)	(0.11)	(0.06)	
	4.68	0.12	3.33	5.56	8.13	
PEPERF	0.22	-0.08	0.46	0.61	0.43	0.50
	(0.05)	(0.08)	(0.10)	(0.10)	(0.06)	(0.05)
	4.18	-1.03	4.63	5.91	6.73	9.76
OREFFE	0.32	0.22	0.21	0.23	-0.05	0.12
	(0.06)	(0.08)	(0.07)	(0.07)	(0.06)	(0.06)
	5.72	2.84	3.21	3.16	-0.85	2.03

TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	0.03 (0.07) 0.42	- -

LARGEST EIGENVALUE OF B*B' (STABILITY INDEX) IS 0.799

INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.07 (0.05) 1.35	- -	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.15 (0.06) 2.62	0.05 (0.03) 1.34	- -	- -	- -	- -
GRCULT	0.31 (0.05) 6.46	0.05 (0.05) 0.97	0.31 (0.09) 3.34	- -	- -	- -
PECHAR	0.22 (0.07) 3.17	0.03 (0.04) 0.64	0.39 (0.05) 7.03	0.33 (0.10) 3.50	- -	- -
PEPERF	0.22 (0.05) 4.18	0.04 (0.06) 0.64	0.28 (0.06) 4.92	0.43 (0.09) 4.76	0.26 (0.04) 6.25	- -
OREFFE	0.28 (0.06) 4.41	0.02 (0.02) 0.70	0.09 (0.04) 1.99	0.01 (0.05) 0.11	0.06 (0.03) 1.99	0.01 (0.03) 0.42

INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

PATH ANALYSIS FOR VOCATIONAL MODEL
STANDARDIZED TOTAL AND INDIRECT EFFECTS

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	0.58
ORADMI	0.50
GRLEAD	0.66
GRADMI	0.60
GRCULT	0.50
PECHAR	0.35
PEPERF	0.42
OREFFE	0.56

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	0.45
GRLEAD	0.17
GRADMI	0.47
GRCULT	0.50
PECHAR	0.35
PEPERF	0.42
OREFFE	0.33

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	0.77	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.29	0.09	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.41	0.06	0.48	- -	- -	- -

GRCULT	0.31	0.05	0.48	0.65	- -	- -
PECHAR	0.27	0.01	0.22	0.63	0.51	- -
PEPERF	0.22	-0.08	0.46	0.61	0.43	0.50
OREFFE	0.33	0.22	0.21	0.23	-0.05	0.12

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	0.03	- -

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.07	- -	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.15	0.05	- -	- -	- -	- -
GRCULT	0.31	0.05	0.31	- -	- -	- -
PECHAR	0.22	0.03	0.39	0.33	- -	- -
PEPERF	0.22	0.04	0.28	0.43	0.26	- -
OREFFE	0.28	0.02	0.09	0.01	0.06	0.01

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

THE PROBLEM USED 23304 BYTES (= 0.2% OF AVAILABLE WORKSPACE)

TIME USED: 2.0 SECONDS

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 1/20/80

TIME: 11:07

DOS EXTENDER L I S R E L 8.14

BY

KARL G JORESKOG AND DAG SORBOM

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

1525 East 53rd Street - Suite 530
Chicago, Illinois 60615, U.S.A.

Voice: (800)247-6113, (312)684-4920, Fax: (312)684-4979

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-93.

Partial copyright by WATCOM Group Inc., 1993 and Media Cybernetics Inc., 1993.

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

The following lines were read from file a:\new\bangkok.inp:

PATH ANALYSIS (BANGKOK)

DA NI=9 NO=138 MA=KM

LA

ORLEAD ORPOLI ORADMI GRLEAD GRADMI GRCULT PECHAR PEPERF OREFFE

KM

1.00

0.56 1.00

0.56 0.60 1.00

0.52 0.52 0.57 1.00

0.42 0.34 0.63 0.43 1.00

0.39 0.43 0.62 0.58 0.55 1.00

0.30 0.17 0.45 0.29 0.42 0.45 1.00

0.24 0.17 0.44 0.18 0.44 0.33 0.70 1.00

0.54 0.61 0.57 0.60 0.35 0.56 0.22 0.14 1.00

sd

0.9927 1.4092 0.5678 0.8453 0.6721 0.8847 1.5016 0.9609 1.7524

SE

2 3 4 5 6 7 8 9 1

MO NY=8 NX=1 BE=FU,FI GA=FU,FI PS=SY,FI

FR GA 1 1 GA 2 1 GA 3 1 GA 4 1 GA 8 1

FR BE 2 1 BE 3 1 BE 4 1 BE 6 1 BE 8 1 BE 3 2 BE 4 2 BE 6 2 BE 7 2 C

BE 8 2 BE 4 3 BE 5 3 BE 6 3 BE 7 3 BE 8 3 BE 5 4 BE 6 4 BE 7 4 BE 8 4 C

BE 6 5 BE 7 5 BE 8 5 BE 7 6 BE 8 6 BE 8 7

FR PS 1 1 PS 2 2 PS 3 3 PS 4 4 PS 5 5 PS 6 6 PS 7 7 PS 8 8 PS 5 4

OU SE TV RS EF SS MR FS MI AD=OFF IT=1000

PATH ANALYSIS (BANGKOK)

NUMBER OF INPUT VARIABLES 9

NUMBER OF Y - VARIABLES 8

NUMBER OF X - VARIABLES 1

PATH ANALYSIS (BANGKOK)

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.60	1.00				
GRLEAD	0.52	0.57	1.00			
GRADMI	0.34	0.63	0.43	1.00		
GRCULT	0.43	0.62	0.58	0.55	1.00	
PECHAR	0.17	0.45	0.29	0.42	0.45	1.00
PEPERF	0.17	0.44	0.18	0.44	0.33	0.70
OREFFE	0.61	0.57	0.60	0.35	0.56	0.22
ORLEAD	0.56	0.56	0.52	0.42	0.39	0.30

COVARIANCE MATRIX TO BE ANALYZED

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.14	1.00	
ORLEAD	0.24	0.54	1.00

PATH ANALYSIS (BANGKOK)

PARAMETER SPECIFICATIONS

BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	0	0	0	0	0	0
ORADMI	1	0	0	0	0	0
GRLEAD	2	3	0	0	0	0
GRADMI	4	5	6	0	0	0
GRCULT	0	0	7	8	0	0
PECHAR	9	10	11	12	13	0
PEPERF	0	14	15	16	17	18
OREFFE	19	20	21	22	23	24

BETA

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	0	0
ORADMI	0	0
GRLEAD	0	0
GRADMI	0	0
GRCULT	0	0

PECHAR	0	0
PEPERF	0	0
OREFFE	25	0

GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	26
ORADMI	27
GRLEAD	28
GRADMI	29
GRCULT	0
PECHAR	0
PEPERF	0
OREFFE	30

PHI

	ORLEAD

	31

PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	32					
ORADMI	0	33				
GRLEAD	0	0	34			
GRADMI	0	0	0	35		
GRCULT	0	0	0	36	37	
PECHAR	0	0	0	0	0	38
PEPERF	0	0	0	0	0	0
OREFFE	0	0	0	0	0	0

PSI

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
PEPERF	39	
OREFFE	0	40

PATH ANALYSIS (BANGKOK)
 Number of Iterations = 9

LISREL ESTIMATES (MAXIMUM LIKELIHOOD)

BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	---	---	---	---	---	---

ORADMI	0.42 (0.08) 5.35	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.20 (0.09) 2.26	0.32 (0.09) 3.68	- -	- -	- -	- -
GRADMI	-0.08 (0.08) -1.05	0.59 (0.09) 6.64	0.11 (0.08) 1.27	- -	- -	- -
GRCULT	- -	- -	0.27 (0.09) 2.89	0.72 (0.14) 4.99	- -	- -
PECHAR	-0.17 (0.09) -1.78	0.30 (0.12) 2.57	-0.01 (0.10) -0.08	0.15 (0.10) 1.52	0.26 (0.10) 2.55	- -
PEPERF	- -	0.18 (0.09) 2.01	-0.13 (0.08) -1.68	0.16 (0.08) 2.08	-0.08 (0.08) -0.91	0.62 (0.07) 9.15
OREFFE	0.26 (0.08) 3.28	0.14 (0.10) 1.42	0.20 (0.08) 2.55	-0.08 (0.08) -1.07	0.26 (0.08) 3.17	-0.03 (0.09) -0.33

BETA

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	-0.07 (0.08) -0.85	- -

GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	0.56 (0.07) 7.88
ORADMI	0.33 (0.08) 4.19
GRLEAD	0.23 (0.08) 2.69
GRADMI	0.06 (0.08) 0.72
GRCULT	- -
PECHAR	- -
PEPERF	- -
OREFFE	0.17 (0.08) 2.26

COVARIANCE MATRIX OF Y AND X

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.60	1.00				
GRLEAD	0.52	0.57	1.00			
GRADMI	0.36	0.63	0.43	1.00		
GRCULT	0.40	0.61	0.58	0.55	1.00	
PECHAR	0.17	0.45	0.29	0.42	0.45	1.00
PEPERF	0.17	0.44	0.18	0.44	0.33	0.70
OREFFE	0.60	0.57	0.60	0.35	0.56	0.21
ORLEAD	0.56	0.56	0.52	0.40	0.43	0.24

COVARIANCE MATRIX OF Y AND X

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
	-----	-----	-----
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.14	1.00	
ORLEAD	0.21	0.56	1.00

PHI

ORLEAD

1.00
(0.12)
8.25

PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	0.69 (0.08) 8.25					
ORADMI	- -	0.57 (0.07) 8.25				
GRLEAD	- -	- -	0.59 (0.07) 8.25			
GRADMI	- -	- -	- -	0.59 (0.07) 8.25		
GRCULT	- -	- -	- -	-0.29 (0.10) -2.80	0.65 (0.12) 5.68	
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	0.72 (0.09) 8.25
PEPERF	- -	- -	- -	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	0.46 (0.06) 8.25	
OREFFE	- -	0.45 (0.05) 8.25

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR STRUCTURAL EQUATIONS

ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
--------	--------	--------	--------	--------	--------

0.31 0.43 0.41 0.41 0.35 0.28

SQUARED MULTIPLE CORRELATIONS FOR STRUCTURAL EQUATIONS

PEPERF	OREFFE
-----	-----
0.54	0.55

GOODNESS OF FIT STATISTICS

CHI-SQUARE WITH 5 DEGREES OF FREEDOM = 4.02 (P = 0.55)
 ESTIMATED NON-CENTRALITY PARAMETER (NCP) = 0.0
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR NCP = (0.0 ; 7.73)

MINIMUM FIT FUNCTION VALUE = 0.030
 POPULATION DISCREPANCY FUNCTION VALUE (F0) = 0.0
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR F0 = (0.0 ; 0.057)
 ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION (RMSEA) = 0.0
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR RMSEA = (0.0 ; 0.11)
 P-VALUE FOR TEST OF CLOSE FIT (RMSEA < 0.05) = 0.71

EXPECTED CROSS-VALIDATION INDEX (ECVI) = 0.62
 90 PERCENT CONFIDENCE INTERVAL FOR ECVI = (0.62 ; 0.68)
 ECVI FOR SATURATED MODEL = 0.66
 ECVI FOR INDEPENDENCE MODEL = 4.77

CHI-SQUARE FOR INDEPENDENCE MODEL WITH 36 DEGREES OF FREEDOM = 630.80
 INDEPENDENCE AIC = 648.80
 MODEL AIC = 84.02
 SATURATED AIC = 90.00
 INDEPENDENCE CAIC = 684.15
 MODEL CAIC = 241.11
 SATURATED CAIC = 266.73

ROOT MEAN SQUARE RESIDUAL (RMR) = 0.013
 STANDARDIZED RMR = 0.013
 GOODNESS OF FIT INDEX (GFI) = 0.99
 ADJUSTED GOODNESS OF FIT INDEX (AGFI) = 0.94
 PARSIMONY GOODNESS OF FIT INDEX (PGFI) = 0.11

NORMED FIT INDEX (NFI) = 0.99
 NON-NORMED FIT INDEX (NNFI) = 1.01
 PARSIMONY NORMED FIT INDEX (PNFI) = 0.14
 COMPARATIVE FIT INDEX (CFI) = 1.00
 INCREMENTAL FIT INDEX (IFI) = 1.00
 RELATIVE FIT INDEX (RFI) = 0.95

CRITICAL N (CN) = 514.95

PATH ANALYSIS (BANGKOK)

FITTED COVARIANCE MATRIX

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.60	1.00				
GRLEAD	0.52	0.57	1.00			
GRADMI	0.36	0.63	0.43	1.00		
GRCULT	0.40	0.61	0.58	0.55	1.00	
PECHAR	0.17	0.45	0.29	0.42	0.45	1.00
PEPERF	0.17	0.44	0.18	0.44	0.33	0.70
OREFFE	0.60	0.57	0.60	0.35	0.56	0.21
ORLEAD	0.56	0.56	0.52	0.40	0.43	0.24

FITTED COVARIANCE MATRIX

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.14	1.00	
ORLEAD	0.21	0.56	1.00

FITTED RESIDUALS

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	-					
ORADMI	-	0.00				
GRLEAD	0.00	-	0.00			
GRADMI	-0.02	0.00	0.00	0.00		
GRCULT	0.03	0.01	-	0.00	0.00	0.00
PECHAR	0.00	0.00	-	0.00	0.00	0.00
PEPERF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
OREFFE	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
ORLEAD	-	-	-	0.02	-0.04	0.06

FITTED RESIDUALS

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
PEPERF	0.00		
OREFFE	0.00	0.00	
ORLEAD	0.03	-0.02	-

SUMMARY STATISTICS FOR FITTED RESIDUALS

SMALLEST FITTED RESIDUAL = -0.04
 MEDIAN FITTED RESIDUAL = 0.00
 LARGEST FITTED RESIDUAL = 0.06

STEMLEAF PLOT

```

- 3 | 7
- 2 | 0
- 1 | 5
- 0 | 53211100000000000000000000000000
    | 0 12234589
    | 1 1
    | 2 46

```

3 | 0
4 |
5 |
6 | 0

STANDARDIZED RESIDUALS

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -					
ORADMI	- -	0.00				
GRLEAD	0.00	- -	0.00			
GRADMI	-0.79	-1.41	0.00	0.00		
GRCULT	0.79	1.41	- -	0.00	0.00	
PECHAR	0.79	1.41	- -	0.53	-0.53	-0.53
PEPERF	-0.02	-1.41	0.00	0.15	-0.15	0.00
OREFFE	0.76	1.41	0.00	-0.20	0.20	1.16
ORLEAD	- -	- -	- -	1.00	-1.00	1.09

STANDARDIZED RESIDUALS

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
	-----	-----	-----
PEPERF	0.15		
OREFFE	0.24	0.05	
ORLEAD	0.45	-1.19	- -

SUMMARY STATISTICS FOR STANDARDIZED RESIDUALS

SMALLEST STANDARDIZED RESIDUAL = -1.41
 MEDIAN STANDARDIZED RESIDUAL = 0.00
 LARGEST STANDARDIZED RESIDUAL = 1.41

STEMLEAF PLOT

- 1 | 4420
 - 0 | 855
 - 0 | 2100000000000000000000000000
 0 | 11224
 0 | 5888
 1 | 012444

PATH ANALYSIS (BANGKOK)

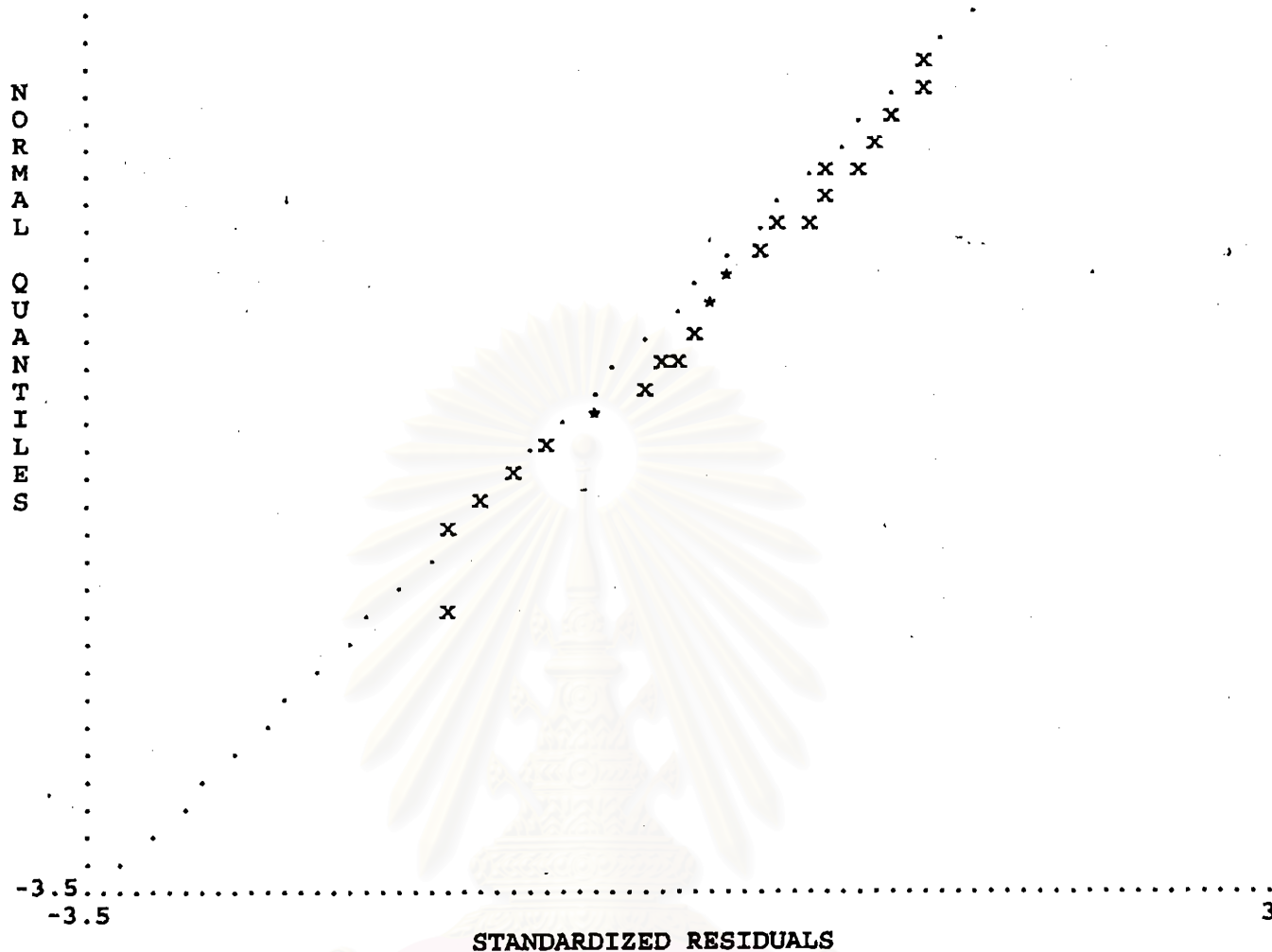
QPLOT OF STANDARDIZED RESIDUALS

3.5

.....
 .
 .
 .
 .
 .
 .
 .
 .
 .

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

x



PATH ANALYSIS (BANGKOK)
 MODIFICATION INDICES AND EXPECTED CHANGE

MODIFICATION INDICES FOR BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	-	-	-	1.83	1.83	0.85
ORADMI	-	-	-	0.11	0.11	1.26
GRLEAD	-	-	-	0.00	0.00	1.42
GRADMI	-	-	-	-	-	1.45
GRCULT	0.63	2.00	-	-	-	0.66
PECHAR	-	-	-	-	-	-
PEPERF	0.00	-	-	-	-	-
OREFFE	-	-	-	-	-	-

MODIFICATION INDICES FOR BETA

PEPERF OREFFE

ORPOLI	0.10	2.05
ORADMI	0.09	0.23
GRLEAD	0.10	0.03
GRADMI	0.07	0.28
GRCULT	0.07	0.04
PECHAR	0.00	1.44
PEPERF	- -	0.03
OREFFE	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	-0.28	0.18	-0.15
ORADMI	- -	- -	- -	-0.10	0.06	-0.26
GRLEAD	- -	- -	- -	0.00	0.00	-0.41
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	-1.33
GRCULT	0.07	0.86	- -	- -	- -	-0.49
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	- -
PEPERF	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR BETA

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	-0.03	0.58
ORADMI	-0.04	0.28
GRLEAD	-0.08	0.17
GRADMI	-0.21	5.04
GRCULT	-0.27	0.05
PECHAR	0.03	0.67
PEPERF	- -	-0.04
OREFFE	- -	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	-0.28	0.18	-0.15
ORADMI	- -	- -	- -	-0.10	0.06	-0.26
GRLEAD	- -	- -	- -	0.00	0.00	-0.41
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	-1.33
GRCULT	0.07	0.86	- -	- -	- -	-0.49
PECHAR	- -	- -	- -	- -	- -	- -
PEPERF	0.00	- -	- -	- -	- -	- -
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR BETA

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	-0.03	0.58
ORADMI	-0.04	0.28

GRLEAD	-0.08	0.17
GRADMI	-0.21	5.04
GRCULT	-0.27	0.05
PECHAR	0.03	0.67
PEPERF	- -	-0.04
OREFFE	- -	- -

MODIFICATION INDICES FOR GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	- -
GRLEAD	- -
GRADMI	- -
GRCULT	0.99
PECHAR	1.45
PEPERF	0.16
OREFFE	- -

EXPECTED CHANGE FOR GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	- -
GRLEAD	- -
GRADMI	- -
GRCULT	-0.09
PECHAR	0.12
PEPERF	-0.03
OREFFE	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	- -
GRLEAD	- -
GRADMI	- -
GRCULT	-0.09
PECHAR	0.12
PEPERF	-0.03
OREFFE	- -

NO NON-ZERO MODIFICATION INDICES FOR PHI

MODIFICATION INDICES FOR PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -					
ORADMI	- -	- -				
GRLEAD	- -	- -	- -			

GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRCULT	1.83	0.11	0.00	- -	- -	- -
PECHAR	1.45	1.45	1.45	1.45	1.45	- -
PEPERF	0.07	0.04	0.06	0.09	0.09	0.00
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

MODIFICATION INDICES FOR PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRCULT	0.08	0.03	0.00	- -	- -	- -
PECHAR	-0.14	-0.20	-0.30	-0.96	-2.17	- -
PEPERF	0.01	0.01	0.03	0.12	0.28	0.01
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

EXPECTED CHANGE FOR PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRCULT	0.08	0.03	0.00	- -	- -	- -
PECHAR	-0.14	-0.20	-0.30	-0.96	-2.17	- -
PEPERF	0.01	0.01	0.03	0.12	0.28	0.01
OREFFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -

STANDARDIZED EXPECTED CHANGE FOR PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

MAXIMUM MODIFICATION INDEX IS 2.05 FOR ELEMENT (1, 8) OF BETA

PATH ANALYSIS (BANGKOK)
COVARIANCES

PATH ANALYSIS (BANGKOK)
FACTOR SCORES REGRESSIONS

Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ORADMI	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GRLEAD	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
GRADMI	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00
GRCULT	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00
PECHAR	0.00	0.00	- -	0.00	0.00	1.00
PEPERF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OREFFE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Y

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
ORPOLI	0.00	0.00	- -
ORADMI	0.00	0.00	0.00
GRLEAD	0.00	0.00	0.00
GRADMI	0.00	0.00	- -
GRCULT	0.00	0.00	- -
PECHAR	0.00	0.00	- -
PEPERF	1.00	0.00	0.00
OREFFE	0.00	1.00	- -

X

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORLEAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

X

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
ORLEAD	0.00	0.00	1.00

PATH ANALYSIS (BANGKOK)
STANDARDIZED SOLUTION

BETA

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	0.42	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.20	0.32	- -	- -	- -	- -
GRADMI	-0.08	0.59	0.11	- -	- -	- -

GRCULT	- -	- -	0.27	0.72	- -	- -
PECHAR	-0.17	0.30	-0.01	0.15	0.26	- -
PEPERF	- -	0.18	-0.13	0.16	-0.08	0.62
OREFFE	0.26	0.14	0.20	-0.09	0.26	-0.03

BETA

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	-0.07	- -

GAMMA

	ORLEAD

ORPOLI	0.56
ORADMI	0.33
GRLEAD	0.23
GRADMI	0.06
GRCULT	- -
PECHAR	- -
PEPERF	- -
OREFFE	0.17

CORRELATION MATRIX OF Y AND X

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	1.00					
ORADMI	0.60	1.00				
GRLEAD	0.52	0.57	1.00			
GRADMI	0.36	0.63	0.43	1.00		
GRCULT	0.40	0.61	0.58	0.55	1.00	
PECHAR	0.17	0.45	0.29	0.42	0.45	1.00
PEPERF	0.17	0.44	0.18	0.44	0.33	0.70
OREFFE	0.60	0.57	0.60	0.35	0.56	0.21
ORLEAD	0.56	0.56	0.52	0.40	0.43	0.24

CORRELATION MATRIX OF Y AND X

	PEPERF	OREFFE	ORLEAD
	-----	-----	-----
PEPERF	1.00		
OREFFE	0.14	1.00	
ORLEAD	0.21	0.56	1.00

PSI

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	0.69	-	-	-	-	-
ORADMI	-	0.57	-	-	-	-
GRLEAD	-	-	0.59	-	-	-
GRADMI	-	-	-	0.59	-	-
GRCULT	-	-	-	-0.29	0.65	-
PECHAR	-	-	-	-	-	0.72
PEPERF	-	-	-	-	-	-
OREFFE	-	-	-	-	-	-

PSI

	PEPERF	OREFFE
PEPERF	0.46	-
OREFFE	-	0.45

REGRESSION MATRIX Y ON X (STANDARDIZED)

	ORLEAD
ORPOLI	0.56
ORADMI	0.56
GRLEAD	0.52
GRADMI	0.40
GRCULT	0.43
PECHAR	0.24
PEPERF	0.21
OREFFE	0.56

PATH ANALYSIS (BANGKOK)
TOTAL AND INDIRECT EFFECTS

TOTAL EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD
ORPOLI	0.56 (0.07) 7.88
ORADMI	0.56 (0.07) 7.88
GRLEAD	0.52 (0.07) 7.10
GRADMI	0.40 (0.08) 5.28
GRCULT	0.43

	(0.07)
	6.24
PECHAR	0.24
	(0.06)
	3.85
PEPERF	0.21
	(0.06)
	3.52
OREFFE	0.56
	(0.07)
	7.91

INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	0.23
	(0.05)
	4.43
GRLEAD	0.29
	(0.06)
	4.73
GRADMI	0.34
	(0.07)
	4.99
GRCULT	0.43
	(0.07)
	6.24
PECHAR	0.24
	(0.06)
	3.85
PEPERF	0.21
	(0.06)
	3.52
OREFFE	0.38
	(0.06)
	6.03

TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
-----	-----	-----	-----	-----	-----

ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	0.42 (0.08) 5.35	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.33 (0.08) 3.98	0.32 (0.09) 3.68	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.20 (0.09) 2.32	0.63 (0.08) 7.44	0.11 (0.08) 1.27	- -	- -	- -
GRCULT	0.23 (0.07) 3.20	0.54 (0.08) 6.66	0.35 (0.08) 4.38	0.72 (0.14) 4.99	- -	- -
PECHAR	0.05 (0.09) 0.50	0.53 (0.10) 5.58	0.10 (0.10) 1.01	0.34 (0.11) 2.96	0.26 (0.10) 2.55	- -
PEPERF	0.07 (0.07) 1.03	0.53 (0.09) 6.05	-0.08 (0.09) -0.81	0.32 (0.11) 2.91	0.09 (0.10) 0.83	0.62 (0.07) 9.15
OREFFE	0.42 (0.08) 5.56	0.24 (0.08) 2.91	0.29 (0.08) 3.72	0.07 (0.09) 0.77	0.25 (0.08) 3.07	-0.07 (0.07) -1.08

TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	-0.07 (0.08) -0.85	- -

LARGEST EIGENVALUE OF B*B' (STABILITY INDEX) IS 0.746

INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.13 (0.04) 3.04	- -	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.28 (0.06) 4.53	0.03 (0.03) 1.20	- -	- -	- -	- -
GRCULT	0.23 (0.07) 3.20	0.54 (0.08) 6.66	0.08 (0.07) 1.16	- -	- -	- -
PECHAR	0.21 (0.06) 3.34	0.23 (0.08) 3.06	0.11 (0.04) 2.42	0.19 (0.08) 2.27	- -	- -
PEPERF	0.07 (0.07) 1.03	0.35 (0.09) 4.08	0.05 (0.07) 0.76	0.15 (0.09) 1.71	0.16 (0.07) 2.46	- -
OREFFE	0.16 (0.05) 3.36	0.10 (0.07) 1.46	0.08 (0.04) 2.35	0.16 (0.07) 2.20	-0.01 (0.02) -0.65	-0.04 (0.05) -0.84

INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

PATH ANALYSIS (BANGKOK)
STANDARDIZED TOTAL AND INDIRECT EFFECTS

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	0.56
ORADMI	0.56
GRLEAD	0.52
GRADMI	0.40
GRCULT	0.43
PECHAR	0.24
PEPERF	0.21
OREFFE	0.56

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

	ORLEAD

ORPOLI	- -
ORADMI	0.23
GRLEAD	0.29
GRADMI	0.34
GRCULT	0.43
PECHAR	0.24
PEPERF	0.21
OREFFE	0.38

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	0.42	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.33	0.32	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.20	0.63	0.11	- -	- -	- -
GRCULT	0.23	0.54	0.35	0.72	- -	- -
PECHAR	0.05	0.53	0.10	0.33	0.26	- -
PEPERF	0.07	0.53	-0.08	0.32	0.09	0.62
OREFFE	0.42	0.24	0.29	0.07	0.25	-0.07

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
	-----	-----
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	-0.07	- -

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	ORPOLI	ORADMI	GRLEAD	GRADMI	GRCULT	PECHAR
ORPOLI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
ORADMI	- -	- -	- -	- -	- -	- -
GRLEAD	0.13	- -	- -	- -	- -	- -
GRADMI	0.28	0.03	- -	- -	- -	- -
GRCULT	0.23	0.54	0.08	- -	- -	- -
PECHAR	0.21	0.23	0.11	0.19	- -	- -
PEPERF	0.07	0.35	0.05	0.15	0.16	- -
OREFFE	0.16	0.10	0.08	0.16	-0.01	-0.04

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS OF Y ON Y

	PEPERF	OREFFE
ORPOLI	- -	- -
ORADMI	- -	- -
GRLEAD	- -	- -
GRADMI	- -	- -
GRCULT	- -	- -
PECHAR	- -	- -
PEPERF	- -	- -
OREFFE	- -	- -

THE PROBLEM USED 23304 BYTES (= 0.3% OF AVAILABLE WORKSPACE)

TIME USED: 3.1 SECONDS

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นายพิชญ์ ฟองศรี เกิดวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2504 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ ปีการศึกษา 2525 การศึกษามัธยมศึกษา สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ปีการศึกษา 2529 และนิติศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2536 ศีษษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2532 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2538 ปัจจุบันรับราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายศึกษาวิจัย กองนโยบายและแผนงานเยาวชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย