

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนคือ ตอนที่หนึ่ง นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนอกระบบโรงเรียน และตอนที่สอง นำเสนอผลการทดสอบใช้รูปแบบฯ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่หนึ่ง : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนอกระบบโรงเรียน

ก. การพิจารณาของผู้บริหารองค์การ จำนวน 14 คน

1 ผลการวิเคราะห์การพิจารณาของผู้บริหารองค์การเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผล แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวพจนอกระบบโรงเรียนที่ได้จากการพิจารณาของผู้บริหารองค์การ ครั้งที่ 1

ตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลตามกรอบแนวคิดผู้วิจัย	ตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลจากการพัฒนาของผู้บริหารองค์การ	จำนวนผู้ บริหาร	เห็นด้วย	CVR
1. การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ การฝึกวิชาชีพนอกระบบโรงเรียน	1. การบรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ การฝึกวิชาชีพนอกระบบโรงเรียน	14	14	.99
2. ประสิทธิภาพ	2. ประสิทธิภาพ	14	12	.71
3. ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง	3. ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง	14	14	.99
4. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	4. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	14	14	.99
รวม				.92

จากตารางที่ 9 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) มีค่า .71 และ .99 ซึ่งได้ค่า CVR รวม = .92 มีค่าสูงกว่า .51 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้พิจารณาเห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว เป็นตัวแปรองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวชนอกระบบโรงเรียน ดังนั้น จะกำหนดตัวแปรทั้ง 4 ในรูปแบบเพื่อดำเนินการต่อไป สำหรับตัวแปรประสิทธิภานั้นมีผู้บริหาร 2 คนไม่เห็นด้วย เนื่องจากเกรงว่าถ้ารวมตัวแปรนี้เป็นองค์ประกอบประสิทธิผลแล้ว อาจทำให้ตัวแปรการบรรลุดมุงหมายตามภารกิจด้อยลงได้

2 ผลการจัดลำดับความสำคัญและกำหนดค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลของผู้บริหารองค์การแสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการจัดอันดับความสำคัญและกำหนดค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลฯ จากการพิจารณาของผู้บริหารองค์การ ครั้งที่ 2

ตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผล	ผลรวมลำดับความสำคัญ	ลำดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนักรวม (100%)	ปรับค่าน้ำหนักให้ดูง่ายขึ้น
1. การบรรลุดมุงหมายตามภารกิจการศึกษาอาชีวชนอกระบบโรงเรียน	22	1	35.72	35.00
2. ประสิทธิภาพ	49	4	15.71	15.00
3. ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง	42.5	3	20.00	20.00
4. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	26.5	2	28.57	30.00

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การได้พิจารณาให้ความสำคัญของตัวแปรอันดับที่ 1 คือ การบรรลุดมุงหมาย อันดับที่ 2 คือ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง อันดับที่ 3 คือ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง และอันดับที่ 4 คือ ประสิทธิภาพ โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็นร้อยละ 35.72 28.57 20.00 และ 15.71 ตามลำดับ แต่เพื่อให้การนำรูปแบบไปใช้ได้ง่ายสะดวก ผู้วิจัยจึงปรับค่าน้ำหนักคะแนนโดยปัดเศษขึ้นหรือลงให้ตัวเลขลงตัว หลักหน่วยเป็น 5 หรือ 0 ได้ค่าเป็นร้อยละ 35 30 20 และ 15 ตามลำดับ

3 ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารองค์การในการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผล แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลระหว่างผู้บริหารองค์การ

ตัวแปร	ผู้บริหารองค์การ														รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
การบรรลุจุดมุ่งหมาย	2.5	1	3.5	1	2.5	1	1.5	1	2.5	1	1	1	1.5	1	1	
ประสิทธิภาพ	2.5	4	3.5	4	2.5	3.5	3.5	4	2.5	4	4	4	4	3	4	
การบริหารความเปลี่ยนแปลง	4	3	1.5	3	2.5	3.5	3.5	3	2.5	3	3	3	3	4	3	
ความพึงพอใจ	1	2	1.5	2	2.5	2	1.5	2	2.5	2	2	2	1.5	2	2	
r	กรมที่ 1 0.35	กรมที่ 2 0.10	กรมที่ 3 0.55	กรมที่ 4 0.90	กรมที่ 5 .75	กรมที่ 6 1.00	กรมที่ 7 0.75									.50**

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลระหว่างผู้บริหารองค์การ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($W = 0.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันปานกลาง และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าทั้ง 7 คู่ มีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.10 - 1.00 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าสหสัมพันธ์รายคู่ส่วนใหญ่จะมีค่าค่อนข้างสูง แต่ไม่มีนัยสำคัญ เนื่องจากตัวแปรที่ผู้บริหารองค์การพิจารณาามีเพียง 4 ตัว ค่าสหสัมพันธ์ต้องมีค่า 1.00 เท่านั้น จึงจะมีนัยสำคัญที่ .10

4 ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารองค์การในการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดในแต่ละ
ตัวแปร แสดงดังตารางที่ 12-15

ตารางที่ 12 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมายระหว่างผู้บริหาร
องค์การ

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	2	6	5.5	5	2	6	6	5.5	2	1	5	1	3	3	4
จำนวนผู้ปฏิบัติงาน	4	3	3	2.5	1	1	1.5	1.5	4	2	1	2.5	1	1	1
จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	6.5	4	2	2.5	3	2	1.5	3	5	3	4	2.5	2	2	2
จำนวนผู้สมัคร	3	6	5.5	6	6	6	6	5.5	1	4.5	6	4	5.5	4	6
จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ ประโยชน์	1	1	1	1	6	6	3	5.5	3	4.5	2	6	5.5	6	3
จำนวนผู้มีรายได้เพิ่ม	5	2	5.5	4	4	3.5	4	1.5	6	6	3	7	5.5	5	5
ระยะเวลาในการหางานทำ	6.5	6	5.5	7	6	3.5	6	5.5	7	7	7	5	5.5	7	7
r	กรมที่ 1	กรมที่ 2	กรมที่ 3	กรมที่ 4	กรมที่ 5	กรมที่ 6	กรมที่ 7								0.35**
	0.26	0.93**	0.58	0.72	0.58	-0.08	0.91**								

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรการบรรลุจุดมุ่งหมายระหว่างผู้บริหารองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกันด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าเกือบทั้งหมดมีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.26 - 0.93 มีเพียงคู่เดียวเท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบเล็กน้อย คือ -0.08 อย่างไรก็ตามแม้ว่าค่าสหสัมพันธ์รายคู่ส่วนใหญ่จะมีค่าค่อนข้างสูง แต่เมื่อทดสอบนัยสำคัญแล้วพบว่ามีเพียง 2 คู่ ของกรมที่ 2 และกรมที่ 7 เท่านั้นที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เนื่องจากตัวชี้วัดที่ผู้บริหารองค์การพิจารณา มีเพียง 7 ตัว

ตารางที่ 13 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารองค์การ

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
ค่าใช้จ่ายการฝึกต่อคน	1	4	3	3	1	1	1	1	2	1	3	2	4	3	2
ระยะเวลาในการฝึก	4	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	4	4
การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1
การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	1	1	3
r	กรมที่ 1	กรมที่ 2	กรมที่ 3	กรมที่ 4	กรมที่ 5	กรมที่ 6	กรมที่ 7								0.30**
	-0.20	1.00	0.80	0.40	-0.20	0.80	0.80								

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W = .30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกันด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.40 - 0.80 มีเพียง 2 คู่ เท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบเล็กน้อย คือ -0.20 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญฯ รายคู่แล้วพบว่ามีเพียง 1 คู่ ของกรมที่ 2 ซึ่งได้ค่าสหสัมพันธ์ 1.00 แต่มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .10 เนื่องจากมีตัวชี้วัดให้พิจารณาเพียง 4 ตัว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารองค์การ

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
การปรับโครงสร้างองค์การ	6	5.5	7	7	5.5	6	7	5.5	6	7	4	7	7	7	7
การใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี/ ผลิตภัณฑ์ใหม่	4	5.5	1	3	1	1	3	2.5	6	1.5	5	1	4	2	2
การใช้แผน/โครงการพัฒนา องค์การ	6	5.5	2	4	5.5	6	6	5.5	6	5	1	3.5	6	6	6
การใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	6	5.5	6	1	5.5	2	3	5.5	4	4	6.5	3.5	2	4	4
การสำรวจความต้องการผู้ฝึก	2	1	4	5	3	3.5	1	5.5	1.5	1.5	2	2	1	1	1
การประสานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	1	2	3	2	2	6	5	1	3	3	3	5	3	3	3
การไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง	3	3	5	6	5.5	3.5	3	2.5	1.5	6	6.5	6	5	5	5
r	กรมที่ 1 0.91**		กรมที่ 2 0.36		กรมที่ 3 0.41		กรมที่ 4 0.23		กรมที่ 5 0.19		กรมที่ 6 0.21		กรมที่ 7 0.75*		0.35**

หมายเหตุ * $P < .01$ ** $P < .05$

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรการบริหารความเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าทุกคู่มีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.19 - 0.91 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญฯ รายคู่แล้วพบว่า กรมที่ 1 มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01 และกรมที่ 7 มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารองค์การ

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
ผู้รับบริการฝึก	1	1	3	4	1	3	1	1	1.5	1	3	1	1	1	1
บุคลากร	4	5	3	5	6	4	5.5	5	1.5	3	5	2	2	2	3
เจ้าของสถานประกอบการ	6	5	3	1.5	2	1	3	2	5	2	2	6	5	6	2
ผู้รับบริการจากผู้ผ่านการฝึก	2	5	1	1.5	6	2	2	5	5	5.5	1	7	7	7	4
ผู้บริหาร	6	5	6	6.5	6	6	5.5	5	3	5.5	6	4	4	3	7
ผู้นำชุมชน	3	2	6	6.5	4	6	5.5	5	7	5.5	7	5	3	4	6
พ่อแม่	6	5	6	3	3	6	5.5	5	5	5.5	4	3	6	5	5
r	กรมที่ 1 0.75*	กรมที่ 2 0.70	กรมที่ 3 0.32	กรมที่ 4 0.89**	กรมที่ 5 0.63	กรมที่ 6 0.52	กรมที่ 7 0.71								0.31**

หมายเหตุ * P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W = .31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ Spearman (r) แล้ว พบว่าทุกคู่มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.32 - 0.89 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญๆ รายคู่แล้ว พบว่า กรมที่ 4 มีนัยสำคัญๆ ที่ระดับ .01 และกรมที่ 1 มีนัยสำคัญๆ ที่ระดับ .05

5 ผลการพิจารณาของผู้บริหารองค์การเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของตัวชี้วัด ตามตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดกรอบไว้ล่วงหน้า

ผู้วิจัยนำตัวแปรตามทั้ง 4 ตัว มาศึกษาเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ กำหนดตัวชี้วัดให้ผู้บริหารองค์การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัด จากแบบ สัมภาษณ์มาตรฐานค่า 5 ระดับ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่า 3.00 และความเป็นไปได้ไม่ควรน้อยกว่า 3.00 จากการให้คะแนน 5 ระดับ ผลการพิจารณาแสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยผลการพิจารณาของผู้บริหารองค์การถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดตามตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ

ตัวแปร/ตัวชี้วัดตาม กรอบแนวคิดผู้วิจัย	ความเหมาะสมในการ เป็นตัวชี้วัดตามตัวแปร	ความเป็นไปได้ใน การ เก็บรวบรวมข้อมูล	สรุป
การบรรลุจุดมุ่งหมาย			
1. จำนวนผู้สำเร็จการฝึก	3.64	5.00	ได้
2. จำนวนผู้ไม่สำเร็จการฝึก	-	-	ไม่ได้
3. จำนวนผู้มีงานทำ	4.65	2.86	ไม่ได้*
4. จำนวนผู้ไม่มีงานทำ	-	-	ไม่ได้
5. จำนวนผู้ถูกเลิกจ้าง/เลิกกิจการ	-	-	ไม่ได้
6. จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	3.86	2.83	ไม่ได้*
7. จำนวนผู้สมัครรับการฝึก	2.93	5.00	ไม่ได้
8. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	3.64	3.25	ได้
9. จำนวนผู้มีรายได้เพิ่ม	2.93	2.88	ไม่ได้
10. จำนวนรายได้เพิ่มขึ้น	-	-	ไม่ได้
11. ระยะเวลาในการหางานทำ	2.50	2.33	ไม่ได้
12. ระยะเวลาในการทำงานหลังจากสำเร็จการฝึก	-	-	ไม่ได้
13. อื่น ๆ	-	-	-
ประสิทธิภาพ			
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน	4.14	2.36	ไม่ได้*
2. ระยะเวลาในการฝึก	2.93	4.50	ไม่ได้
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	4.50	4.54	ได้
4. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	3.93	4.77	ได้
5. อื่น ๆ	-	-	-

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวชี้วัดตาม กรอบแนวคิดผู้วิจัย	ความเหมาะสมในการ เป็นตัวชี้วัดตามตัวแปร	ความเป็นไปได้ใน การ เก็บรวบรวมข้อมูล	สรุป
ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง			
1. ผลการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ	2.14	4.00	ไม่ได้
2. ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี/หลักสูตรใหม่	3.24	4.10	ได้
3. ผลการใช้แผน/โครงการพัฒนาองค์การ	2.93	4.17	ไม่ได้
4. ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	3.43	4.22	ได้
5. ผลการสำรวจความต้องการของผู้รับการฝึก	4.07	4.33	ได้
6. ผลการประสานกับหน่วยงาน/ชุมชน	3.71	4.54	ได้
7. ผลการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3.00	4.00	ได้
8. ผลการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร	-	-	ไม่ได้
9. อื่น ๆ (ระบุ).....	-	-	-
ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง			
1. ผู้รับการฝึก	4.46	4.92	ได้
2. บุคลากร	3.29	4.92	ได้
3. เจ้าของสถานประกอบการ	3.72	3.37	ได้
4. ผู้รับบริการจากผู้ผ่านการฝึก	3.29	1.86	ไม่ได้
5. บุคลากรองค์การอื่น ๆ	-	-	ไม่ได้
6. ผู้บริหาร	2.86	4.33	ไม่ได้
7. ผู้นำชุมชน	2.93	3.75	ไม่ได้
8. พ่อแม่/ผู้ปกครอง/บุคคลในครอบครัว	3.21	2.20	ไม่ได้
9. อื่น ๆ (ระบุ).....	-	-	-
รวม = 32 ตัวชี้วัด	ผ่านเกณฑ์ = 16	ผ่านเกณฑ์ = 17	ผ่านเกณฑ์ = 12

หมายเหตุ * หมายถึง เป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมระดับมากขึ้นไป (มากที่สุด $\bar{X} = 4.34 - 5.00$ มาก = $3.67 - 4.33$ ปานกลาง = $3.00 - 3.66$ น้อย = $2.33 - 2.99$ น้อยที่สุด ≤ 2.32) แต่มีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลจากข้อเท็จจริงได้ยาก ในที่นี้จะยังคงไว้ ถ้าไม่สามารถเก็บข้อมูลได้จะถามการรับรู้แทน

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารองค์การ ไม่ได้เสนอแนะตัวชี้วัดเพิ่มเติม และสรุปได้ว่าตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย ≥ 3 ขึ้นไป) มี 12 ตัวชี้วัด คือ ตัวแปรการบรรลุจุดหมาย 2 ตัว ได้แก่ จำนวนผู้สำเร็จการฝึก และจำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตัวแปรประสิทธิภาพมี 2 ตัว ได้แก่ การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด และการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ ตัวแปรผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงมี 5 ตัว ได้แก่ การใช้นวัตกรรม /เทคโนโลยี/หลักสูตรใหม่ การใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน การสำรวจความต้องการของผู้รับบริการฝึก การประสานกับหน่วยงานในชุมชน และการไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ตัวแปรความพึงพอใจมี 3 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการฝึก ความพึงพอใจของบุคลากร และความพึงพอใจของสถานประกอบการ

สำหรับตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมแต่ไม่มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 ตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรบรรลุจุดหมาย มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนผู้มีงานทำ และจำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ และตัวชี้วัดของตัวแปรประสิทธิภาพ 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายการฝึกต่อคน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมในระดับมากขึ้นไป แต่ผู้บริหารองค์การเห็นว่าการเก็บรวบรวมจากข้อเท็จจริงมีความเป็นไปได้น้อย ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าไม่สามารถเก็บข้อมูลจากข้อเท็จจริงได้ ก็อาจใช้การสอบถามการรับรู้แทนไปก่อน เนื่องจากสามารถเก็บข้อมูลได้แม้ว่าจะลดความถูกต้องเที่ยงตรงลงไปบ้าง ต่อเมื่อระบบข้อมูลขององค์การสมบูรณ์แล้ว จะสามารถนำตัวชี้วัดดังกล่าวไปใช้อย่างเต็มรูปแบบต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. ผลการพิจารณาของผู้บริหารองค์การเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินใจในภาพรวมโดยค่าเฉลี่ยจากการพัฒนาของผู้บริหารองค์การ แสดงดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินใจในภาพรวมจากการพิจารณาของผู้บริหารองค์การ

แนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินใจ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
1. เปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผน/ แผนงาน/โครงการของกรม	4.07	3.50
2. เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.64	3.57
3. เปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ	2.07	1.50
4. เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	3.86	2.54
5. การกำหนดร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง	4.14	4.64

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การได้พิจารณาว่าแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินใจผลการประเมินของรูปแบบที่เหมาะสมมากที่สุด คือ การกำหนดร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง โดยมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เนื่องจากเห็นว่าเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้ได้ข้อยุติในการกำหนดเกณฑ์มากกว่าแนวทางอื่น ๆ รองลงมาคือ การเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผน/แผนงาน/โครงการของกรม ซึ่งมีความเหมาะสมในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.07$) แต่มีข้อเสียคือ มักเปรียบเทียบได้ในเชิงปริมาณเท่านั้น รวมทั้ง ต้องมีแผน/แผนงานที่สมบูรณ์จริง ๆ จึงจะเปรียบเทียบได้ นอกจากนี้ แนวทางการเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน และการเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ก็มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ และ 3.64 ตามลำดับ) แต่มีข้อจำกัด คือ เกณฑ์มาตรฐานยังไม่มี และถ้าจะเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาจะต้องมีฐานการประเมินของปีก่อนซึ่งมักไม่ได้ประเมินไว้ ส่วนแนวทางที่เหลือ คือ การเปรียบเทียบกับองค์การอื่นนั้น มีความเหมาะสมในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.07$) เนื่องจากแต่ละกรมมีการเน้นภารกิจในระดับที่ต่างกัน และยังไม่เหมาะสมกับสภาพของประเทศไทย

สำหรับความเป็นไปได้ของแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสิน พบว่าการกำหนดของผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมามีความเป็นไปได้ในระดับมาก คือการเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.57$) และการเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผน/แผนงาน/โครงการของกรม ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนความเป็นไปได้ในการใช้เกณฑ์มาตรฐานมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) และการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ มีความเป็นไปได้ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.50$) เนื่องจากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

ส่วนระดับการผ่านเกณฑ์การตัดสินของแนวทางต่าง ๆ นั้น ถ้าเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานตามแผน/แผนงาน/โครงการของกรม ควรได้ตามที่ระบุไว้ในแผนฯ ในกรณีเปรียบเทียบกับผลงานในปีที่ผ่านมา ควรเท่ากันหรือเพิ่มขึ้นในช่วง 5-10% ถ้าเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่ได้รับความสำเร็จควรได้เท่ากัน ส่วนในกรณีเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานก็ใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว และถ้าเป็นการกำหนดร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องก็หาค่าเฉลี่ยได้แล้ว ซึ่งในเบื้องต้นหรือการประเมินครั้งแรกควรกำหนดในระดับปานกลาง เพื่อเป็นการจูงใจ เช่น ถ้าหาค่าเฉลี่ยจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ควรกำหนดที่ประมาณ ≤ 3 แล้วค่อยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. ผลการพิจารณาของผู้บริหารองค์การเกี่ยวกับน้ำหนักตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสิน สรุป
ได้ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการพิจารณาของผู้บริหารองค์การเกี่ยวกับน้ำหนักตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสิน

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (%)	เกณฑ์ตัดสิน	หมายเหตุ
การบรรลุจุดมุ่งหมาย (35%)			
1. จำนวนผู้สำเร็จการฝึก	5	$\geq 80\%$	- จากข้อเท็จจริง
2. จำนวนผู้ปฏิบัติงานทำ	15	$\geq 55\%$	- จากข้อเท็จจริง
3. จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	8	$\geq 13\%$	- จากข้อเท็จจริง
4. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	7	$\bar{X} \geq 3.5$	- จากแบบสอบถาม
ประสิทธิภาพ (15%)			
1. ค่าใช้จ่ายการฝึกต่อคน	5	$\bar{X} \geq 3.5$	จากการใช้แบบสอบถาม
2. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	6	$\bar{X} \geq 3.5$	มาตรฐานค่า
3. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	4	$\bar{X} \geq 3.5$	5 ระดับ
ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง (20%)			
1. ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีหลักสูตรใหม่	5	$\bar{X} \geq 3.5$	จากการใช้แบบสอบถาม
2. ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	3	$\bar{X} \geq 3.5$	มาตรฐานค่า
3. ผลการสำรวจความต้องการของผู้ฝึก	5	$\bar{X} \geq 3.5$	5 ระดับ
4. ผลการประสานกับหน่วยงาน	5	$\bar{X} \geq 3.5$	
5. ผลการที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง	2	$\bar{X} \geq 3.5$	
ความพึงพอใจ (30%)			
1. ผู้รับการฝึก/ผู้สำเร็จการฝึก	17	$\bar{X} \geq 3.5$	จากการใช้แบบสอบถาม
2. บุคลากร	5	$\bar{X} \geq 3.5$	มาตรฐานค่า
3. เจ้าของสถานประกอบการ	8	$\bar{X} \geq 3.5$	5 ระดับ
รวม	100%		

จากผลการพิจารณาเกณฑ์การตัดสินของผู้บริหารองค์การ เพื่อให้การประเมินมีความละเอียด จะกำหนดระดับการให้คะแนนเป็นช่วง 5 ระดับ ตามแนวทางการกำหนดระดับคะแนนการประเมินที่เป็นสากลทั่วไปดังกล่าวแล้ว คือ

5	หมายถึง	ประสิทธิผลสูงมาก	คูณด้วย	1.0
4	หมายถึง	ประสิทธิผลสูง	คูณด้วย	0.8
3	หมายถึง	ประสิทธิผลปานกลาง	คูณด้วย	0.6
2	หมายถึง	ประสิทธิผลน้อย	คูณด้วย	0.4
1	หมายถึง	ประสิทธิผลน้อยที่สุด	คูณด้วย	0.2

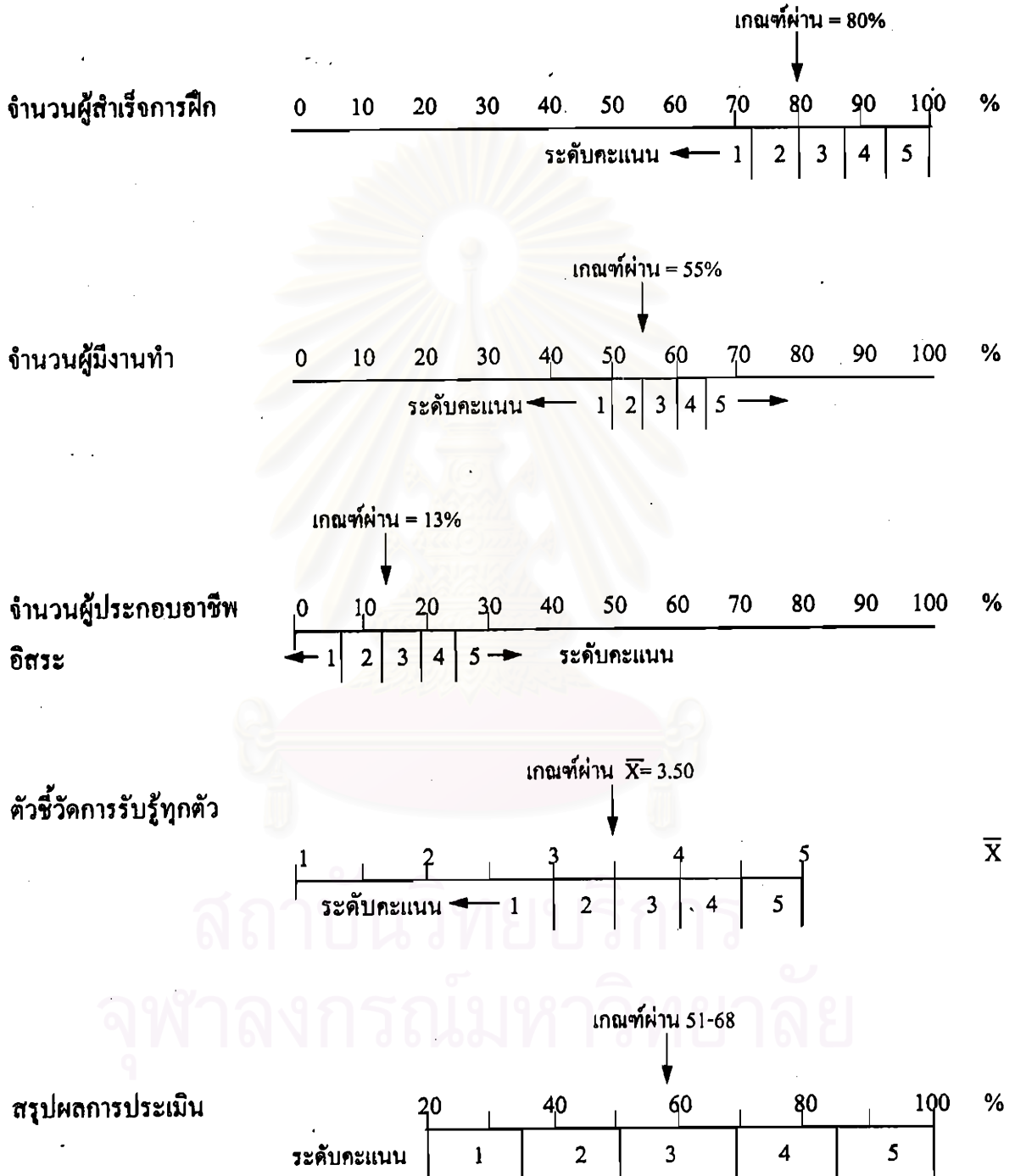
นำค่าระดับของการให้คะแนนดังกล่าวไปคูณกับค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว นำค่ามารวมกัน จากคะแนนเต็ม 100% เมื่อได้คะแนนรวมเท่าใดผลสรุปการประเมินจะสรุปได้ 5 ระดับ ตามแนวทางการประเมินข้างต้น คือ

85-100	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์กรสูงมาก
69-84	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์กรสูง
51-68	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์กรปานกลาง
36-50	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์กรน้อย
20-35	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์กรน้อยที่สุด

สำหรับการกำหนดช่วงระดับการให้คะแนน โดยยึดเกณฑ์ตัดสินการผ่านขั้นต่ำของผู้บริหาร องค์กร โดยแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน 5 ระดับ ตามตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดจำนวนผู้สำเร็จการฝึกได้ค่าเฉลี่ยเกณฑ์การผ่านจากผู้บริหารองค์กร = 80% จึงเอาจำนวน 80 เป็นจุดตัดจนถึง 100% มีช่วงห่าง = 20% นั่นคือ จากช่วง 80-100% จะได้ 3 ระดับ คือ ระดับ 3 4 และ 5 นำ 3หาร 20 จะได้ 6.67 คนต่อ 1 ช่วงระดับ ดังนั้น จะได้ระดับ 3 = 80-86% ระดับ 4 = 87-93% และระดับ 5 = 94-100% ส่วนในทาง ต่ำก็เช่นเดียวกัน คือ ระดับ 2 = 73-79% และระดับ 1 จะมีช่วงยาว คือ ต่ำกว่า 72 ถือว่าได้ระดับ 1 ส่วนตัวชี้วัดผู้ปฏิบัติงานทำได้ค่าเฉลี่ยจากผู้บริหารองค์กร = 55% และตัวชี้วัดจำนวนผู้ประกอบอาชีพ อีสาระได้ค่าเฉลี่ย = 13% เนื่องจากตัวชี้วัดทั้งสองมาจากจำนวนผู้สำเร็จการฝึกเหมือนกัน จึงให้ค่าสูงสุด ของทั้ง 2 ตัว รวมกันแล้วไม่เกิน 100% นั่นคือ จำนวนสูงสุดของจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน 70% และ จำนวนผู้ประกอบอาชีพอีสาระไม่เกิน 30% ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานทำช่วง 55-70% จะได้ระดับ 3 4 และ 5 มี ช่วงห่าง = 15 นั่นคือ จากช่วง 55-70% มี 3 ระดับ นำ 3หาร 15 จะได้ 5 คนต่อ 1 ช่วงระดับ ส่วน จำนวนผู้ประกอบอาชีพอีสาระช่วง 13-30% มีช่วงห่าง 3 ช่วง = 17% จะได้ช่วงละประมาณ 5.66 คน นำ มากำหนดระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกัน และตัวชี้วัดการรับรู้ก็จะกำหนดช่วงให้เท่า ๆ กัน ยกเว้นที่ระดับ 1 จะมีช่วงยาวกว่าระดับอื่น ๆ รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 11 และตารางที่ 19

ตัวชี้วัด

การกำหนดช่วงและระดับคะแนน



ภาพที่ 11 การกำหนดช่วงระดับคะแนนตามเกณฑ์ตัดสินของตัวชี้วัด

ตารางที่ 19 การกำหนดช่วงระดับการให้คะแนนตามเกณฑ์ตัดสินของตัวชี้วัดของผู้บริหารองค์การ

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	เกณฑ์ตัดสิน	ระดับการให้คะแนน				
		1	2	3	4	5
การบรรลุจุดหมาย (35%)						
1. จำนวนผู้สำเร็จการฝึก	$\geq 80\%$	$\leq 72\%$	73-79%	80-86%	87-93%	$\geq 94\%$
2. จำนวนผู้มีงานทำ	$\geq 55\%$	$\leq 49\%$	50-54%	55-59%	60-64%	$\geq 65\%$
3. จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	$\geq 13\%$	$\leq 6\%$	7-12%	13-18%	19-24%	$\geq 25\%$
4. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
ประสิทธิภาพ (15%)						
1. ค่าใช้จ่ายการฝึกต่อคน	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
2. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
3. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง (20%)						
1. ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีหลักสูตรใหม่	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
2. ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
3. ผลการสำรวจความต้องการของผู้ฝึก	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
4. ผลการประสานกับหน่วยงาน	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
5. ผลการที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
ความพึงพอใจ (30%)						
1. ผู้รับการฝึก/ผู้สำเร็จการฝึก	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
2. บุคลากร	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50
3. เจ้าของสถานประกอบการ	$\bar{X} \geq 3.5$	≤ 3.00	3.00-3.49	3.50-3.99	4.00-4.49	≥ 4.50

8. ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารองค์การในการจัดลำดับความสำคัญของแนวทางการใช้
เกณฑ์ตัดสินใจในภาพรวม แสดงดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสหสัมพันธ์การจัดลำดับความสำคัญแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินใจระหว่างผู้บริหารองค์การ

แนวทาง การใช้เกณฑ์ตัดสินใจ	ผู้บริหารองค์การ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1. เปรียบเทียบกับเป้าหมายการ ทำงานตามแผน/แผนงาน/ โครงการ	5	2	2	2	1	1	3	4	2	2	3	3	2	3	2
2. เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	4	3	3	3	3	4	4	1	1	1	5	4	3	2	3
3. เปรียบเทียบกับองค์การอื่น	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5
4. เปรียบเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐาน	2	4	4	4	2	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4
5. การกำหนดร่วมกันของผู้ เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	4	2	5	2	5	3	1	1	1	1	1
r	กรมที่ 1 0.10		กรมที่ 2 1.00**		กรมที่ 3 0.70		กรมที่ 4 -0.60		กรมที่ 5 0.70		กรมที่ 6 0.30		กรมที่ 7 0.90		0.30**

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญแนวทางการใช้เกณฑ์ตัดสินใจระหว่างผู้บริหารองค์การ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W=.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าเกือบทั้งหมดมีค่าสหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.10 - 1.00 มีเพียงคู่เดียวเท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบระดับปานกลาง คือ -0.60 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญฯ รายคู่แล้วพบว่า มีเพียง 1 คู่ของกรมที่ 2 เท่านั้นที่มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01 ด้วยเหตุผลเช่นเดี๋ยวดังกล่าวมาแล้ว

9. ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารในการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรเชิงสาเหตุ
ของผู้บริหารองค์การ แสดงดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรเชิงสาเหตุระหว่างผู้บริหารองค์การ

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ผู้บริหารองค์การ														รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1. ภาวะผู้นำองค์การ	6	1	1	8	1	2	7	1.5	2	7	1	1	1.5	3.5	2
2. นโยบายการบริหารองค์การ	7	2	2.5	1	2	1	6	3.5	1	3	2	3	1.5	1.5	1
3. กระบวนการบริหารองค์การ	1	3	5	7	3	8	5	3.5	3	6	3	4	7	6	4
4. ภาวะผู้นำกลุ่ม	2	6	2.5	2	6	3	2	1.5	5	1	4	2	5	7	3
5. กระบวนการบริหารกลุ่ม	5	5	7	5	4	6	4	7	4	2	5	5	6	3.5	5
6. วัฒนธรรมกลุ่ม	4	7	8	6	8	7	3	8	6	8	6	7	8	8	8
7. คุณลักษณะบุคลากร	3	4	5	3	7	4	8	5.5	8	5	7	6	3	1.5	6
8. การปฏิบัติงานของบุคลากร	8	8	5	4	5	5	1	5.5	7	4	8	8	4	5	7
r	กรมที่ 1 0.05		กรมที่ 2 0.23		กรมที่ 3 0.40		กรมที่ 4 -0.16		กรมที่ 5 0.05		กรมที่ 6 0.93**		กรมที่ 7 0.78*		0.31**

หมายเหตุ * $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวแปรเชิงสาเหตุระหว่างผู้บริหารองค์การ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W = .31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือการจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การ 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าเกือบทั้งหมดมีค่าสหสัมพันธ์ในระดับต่ำมากจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.05 - 0.93 มีเพียงคู่เดียวเท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบในระดับต่ำ คือ -0.16 เมื่อทดสอบนัยสำคัญฯ รายคู่แล้วพบว่า กรมที่ 6 มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01 และกรมที่ 7 มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .05 และเนื่องจากการให้ลำดับความสำคัญของตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 8 ตัว มีความต่อเนื่อง โดยไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ในรูปแบบฯ จะนำตัวแปรดังกล่าวทั้ง 8 ตัว ไปดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปโดยไม่ได้ตัดตัวแปรใดทิ้ง

สำหรับความเหมาะสมและความเป็นไปในการเก็บข้อมูลตามตัวแปรนั้น เนื่องจากการดำเนินการรับรู้ของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จึงมีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม

ข. การพิจารณาของผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

10. ความสอดคล้องระหว่างบุคลากรผู้บริหารงานองค์การระดับนโยบายในการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผล แสดงดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

ตัวแปร	ผู้บริหารในองค์การระดับนโยบาย										รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. การบรรลุจุดมุ่งหมาย	1	1	1	1.5	2	1	1	1	1	1	1	1
2. ประสิทธิภาพ	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3
3. ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	2	2	2	1.5	1	3	2	2	2	3	2	2
r	กรมที่ 1		กรมที่ 2		กรมที่ 3		กรมที่ 4		กรมที่ 5		0.77**	
	0.70		0.75		0.40		0.80		0.80			

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิผลระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($W=0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือ การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายมีความสอดคล้องกันค่อนข้างสูง และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.40 - 0.80 อย่างไม่มีนัยสำคัญ ด้วยเหตุผลเช่นเดียวกันดังกล่าวมาแล้ว

11. ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบายในการจัดอันดับความสำคัญของ
ตัวชี้วัดแต่ละตัวแปร แสดงดังตารางที่ 23 ถึง 28

ตารางที่ 23 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรการบรรจุคุณ่งหมายระหว่างผู้บริหาร
องค์การระดับนโยบาย

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. จำนวนผู้สำเร็จการฝึก	6	5.5	6	6	6	3	5	4	6	6	6
2. จำนวนผู้มีงานทำ	1	1	1	1	1	1	3.5	2	1	2	1
3. จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	4	4	4	5	4	2	2	3	2	3	3
4. จำนวนผู้สมัคร	7	7	7	7	7	7	6.5	6	7	7	7
5. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ ประโยชน์	3	2	3	2	3	5	1	1	3	1	2
6. จำนวนผู้มีรายได้เพิ่ม	2	3	2	3	5	4	3.5	5	5	5	4
7. ระยะเวลาในการหางานทำ	5	5.5	5	4	2	6	6.5	7	4	4	5
r	กรมที่ 1 0.82*	กรมที่ 2 0.93**	กรมที่ 3 0.39	กรมที่ 4 0.90*	กรมที่ 5 0.89*						0.72**

หมายเหตุ * $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรการบรรจุคุณ่งหมายระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($W=.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือ การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายมีความสอดคล้องกันค่อนข้างสูง และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย 2 คน ในกรมเดียวกันด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าเกือบทุกคู่มีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับสูง ตั้งแต่ 0.82 - 0.93 มีเพียงคู่เดียวเท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ 0.39 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญฯ แล้วพบว่า เกือบทุกคู่มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นกรมที่ 3 เพียงกรมเดียวเท่านั้นที่ไม่มีนัยสำคัญฯ

ตารางที่ 24 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2. ระยะเวลาในการฝึก	4	2	2	2	2	4	1	3	2	3	2
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3
4. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
r	กรรมที่ 1 0.50		กรรมที่ 2 0.50		กรรมที่ 3 0.50		กรรมที่ 4 1.00**		กรรมที่ 5 0.50		0.67**

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($W=.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือ การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายมีความสอดคล้องกันค่อนข้างสูง และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่าส่วนใหญ่มีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ 0.50 และมี 1 คู่ของกรรมที่ 4 ที่มีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ 1.00 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. การปรับโครงสร้างองค์การ	6	7	3	4	6	1	1	2	5	4	6
2. การใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี/ หลักสูตรใหม่	5	3	1	1	3	2	4	5	3	2	1
3. การใช้แผน/โครงการพัฒนา องค์การ	3	2	2	6	5	3	3	4	4	5	4
4. การใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	2	1	7	2	1	5	5	6	1	7	3
5. การสำรวจความต้องการผู้ฝึก	4	4	4	7	4	4	2	3	6	3	2
6. การประสานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	7	6	6	3	7	6	7	7	7	6	5
7. การไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง	1	5	5	5	2	7	6	1	2	1	7
r	กรมที่ 1 0.53	กรมที่ 2 -0.07	กรมที่ 3 0.07	กรมที่ 4 0.46	กรมที่ 5 0.11						0.24**

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรการบริหารการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($W=0.24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือ การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายมีความสอดคล้องกันค่อนข้างต่ำ และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับต่ำจนถึงระดับปานกลาง ตั้งแต่ 0.07 - 0.53 มีเพียง 1 คู่เท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบในระดับต่ำ คือ -0.07 โดยทุกคู่ไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 26 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวชี้วัดของตัวแปรความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

ตัวชี้วัด	ผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. ผู้รับการฝึก	2	1	7	1	2	1	1	1	5	1	1
2. บุคลากร	4	3	4	2	6	5	5	5	7	5	5
3. เจ้าของสถานประกอบการ	3	2	1.5	3	1	2	2	4	1	3	2
4. ผู้รับบริการจากผู้ผ่านการฝึก	7	6	1.5	4	3	3	4	6	2	2	3
5. ผู้บริหาร	1	4	3	5	7	4	3	3	6	4	4
6. ผู้นำชุมชน	5	7	5	6	4	6	6	2	3	7	6
7. พ่อแม่ผู้ปกครอง	6	5	6	7	5	7	7	7	4	6	7
r	กรมที่ 1 0.68	กรมที่ 2 -0.01	กรมที่ 3 0.64	กรมที่ 4 0.57	กรมที่ 5 -0.04						0.42**

หมายเหตุ ** P < .01

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวชี้วัดของตัวแปรความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($W=0.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือ การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายมีความสอดคล้องกันปานกลาง และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ตั้งแต่ 0.57 - 0.68 แต่มี 2 คู่ ที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบในระดับต่ำ คือ -0.01 - 0.04 โดยทุกคู่ไม่มีนัยสำคัญ

12. ความสอดคล้องระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบายในการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรเชิงสาเหตุ แสดงดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรเชิงสาเหตุระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. ภาวะผู้นำองค์การ	6	8	7	6	5	3	1	2	4	8	4
2. นโยบายการบริหารองค์การ	8	7	8	7	4	1	2	3	5	6	5.5
3. กระบวนการบริหารองค์การ	7	6	6	8	6	2	3	1	6	7	6
4. ภาวะผู้นำกลุ่ม	1	1	5	1	1	4	5	4	1	1	1
5. วัฒนธรรมกลุ่ม	2	2	3	4	2	7	6	6	2	2	2
6. กระบวนการบริหารกลุ่ม	3	3	4	5	3	8	4	5	3	3	3
7. คุณลักษณะบุคลากร	4	5	1	2	7	5	8	7	8	4	5.5
8. การปฏิบัติงานของบุคลากร	5	4	2	3	8	6	7	8	7	5	7
r	กรมที่ 1	กรมที่ 2	กรมที่ 3	กรมที่ 4	กรมที่ 5						0.19
	0.90**	0.69	-0.14	0.36	0.57						

หมายเหตุ ** $P < .01$

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับความสำคัญตัวแปรเชิงสาเหตุระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์กันต่ำ ($W=.19$) โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากคำนวณด้วยสูตรของ Kendall's นั่นคือ การจัดอันดับความสำคัญของผู้บริหารองค์การระดับนโยบายไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อเทียบเป็นรายคู่ระหว่างผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย 2 คน ในกรมเดียวกัน ด้วยการคำนวณตามสูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของ Spearman (r) แล้ว พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำจนถึงระดับสูง ตั้งแต่ 0.36 - 0.90 มีเพียงคู่เดียวเท่านั้นที่มีค่าสหสัมพันธ์เป็นลบในระดับต่ำ คือ -0.14 และเมื่อทดสอบนัยสำคัญฯ แล้วพบว่า มีเพียงคู่เดียวของกรมที่ 1 เท่านั้นที่มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01

ตารางที่ 28 ผลการพิจารณาแนวโน้มของผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย ถึงความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การไปใช้จริง

กรม	ผู้บริหารองค์การ ระดับนโยบาย	ประโยชน์	ความเป็นไปได้
1	1	4	3
	2	5	4
2	3	5	4
	4	4	3
3	5	5	4
	6	5	4
4	7	4	3
	8	4	3
5	9	4	4
	10	5	3
รวม	10	$\bar{X} = 4.50$	$\bar{X} = 3.50$

จากตารางที่ 28 แสดงว่าผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย เห็นว่ารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพนอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น มีประโยชน์ในระดับมากที่สุด แต่มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในระดับมากเท่านั้น เพราะจะประสบปัญหาเรื่องข้อมูลของตัวชี้วัดบางตัว และอาจประสบปัญหาในเชิงบริหารอีกด้วย เนื่องจากวัฒนธรรมและเจตคติเรื่องการประเมินในประเทศไทยยังไม่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางเช่นในต่างประเทศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. เปรียบเทียบการพิจารณาของผู้บริหารองค์การและผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

13. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นองค์ประกอบประสิทธิผลทั้ง 4 ตัว ตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัว และตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่ได้จากการจัดอันดับของผู้บริหารองค์การกับการจัดอันดับของผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย แสดงดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าสหสัมพันธ์การจัดอันดับตัวแปรตาม ตัวชี้วัด และตัวแปรเชิงสาเหตุ จากการจัดอันดับระหว่างผู้บริหารองค์การและผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย

ตัวแปรตาม		ตัวชี้วัด การบรรลุ จุดมุ่งหมาย		ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพ		ตัวชี้วัด ผลการบริหาร ความเปลี่ยนแปลง		ตัวชี้วัด ความพึงพอใจ		ตัวแปรเชิงสาเหตุ	
ผู้บริหาร	ผ.น.โ๑๙	ผู้บริหาร	ผ.น.โ๑๙	ผู้บริหาร	ผ.น.โ๑๙	ผู้บริหาร	ผ.น.โ๑๙	ผู้บริหาร	ผ.น.โ๑๙	ผู้บริหาร	ผ.น.โ๑๙
1	1	4	6	2	1	7	6	1	1	2	4
4	3	1	1	1	2	2	1	3	5	1	5.5
3	4	2	3	3	3	5	4	2	2	4	7
2	2	5	7	4	4	4	3	4	3	3	1
		3	2			1	2	7	4	8	2
		6	4			3	5	6	6	5	3
		7	5			6	7	5	7	6	5.5
										7	8
$r = 0.80$		$r = 0.68$		$r = 0.80$		$r = 0.82$		$r = 0.68$		$r = 0.14$	

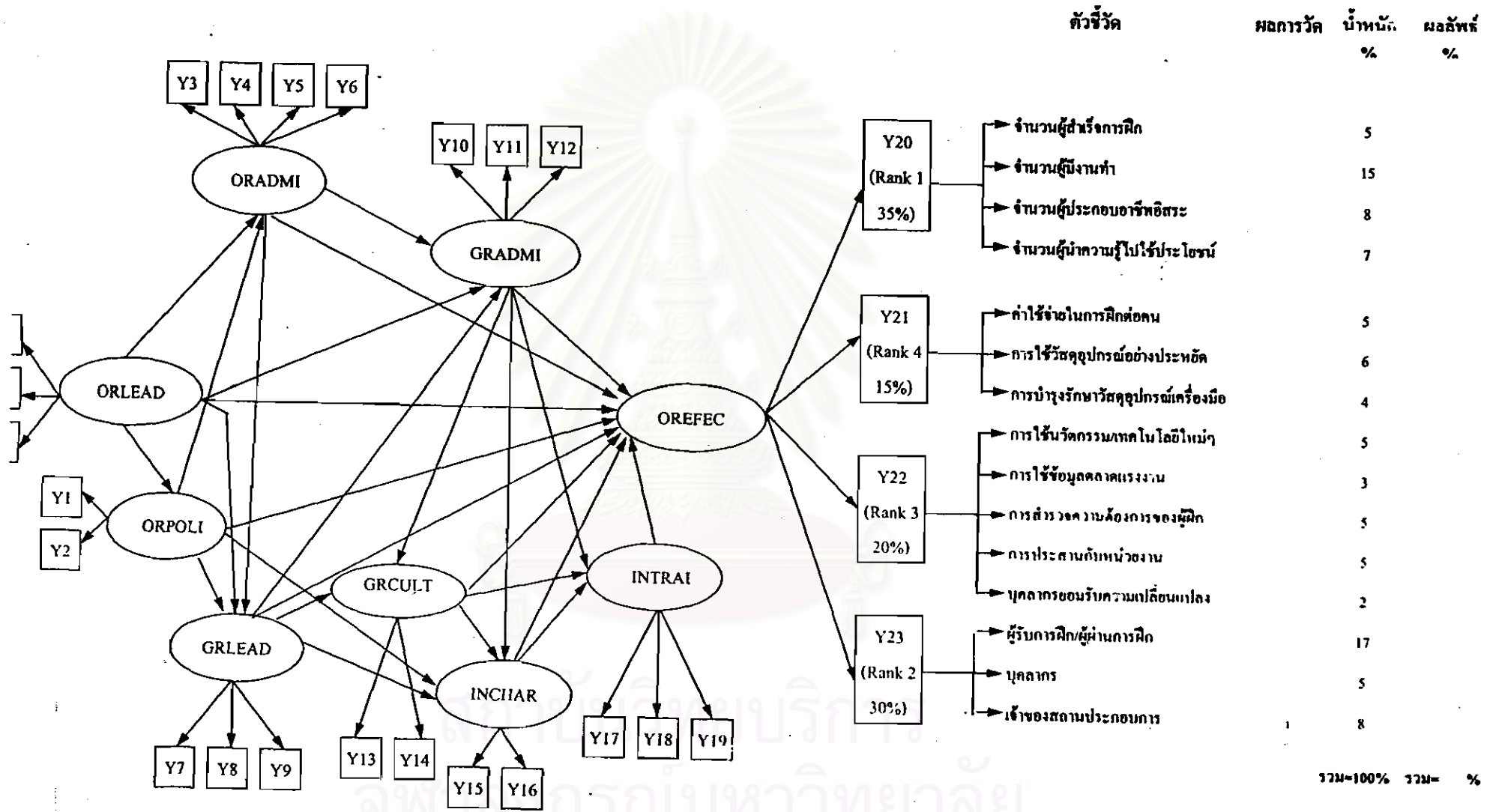
จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าการจัดอันดับระหว่างผู้บริหารองค์การกับผู้บริหารองค์การระดับนโยบาย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระหว่าง 0.14 - 0.82 โดยชุดที่มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับสูงมี 3 ชุด คือ ชุดตัวชี้วัดผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง ชุดตัวแปรตาม ชุดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และชุดที่มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมี 2 ชุด คือ ชุดตัวชี้วัดการบรรลุจุดมุ่งหมาย และชุดตัวชี้วัดความพึงพอใจ ดังนั้น จึงนำผลที่กล่าวมาข้างต้นจากการพิจารณาของผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ถือว่ามีความตรงแล้ว โดยตัดตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมต่ำออกไป ทั้งหมดมากำหนดในรูปแบบเพื่อศึกษา ส่วนชุดที่มีค่าสหสัมพันธ์ในระดับต่ำมีเพียงชุดเดียว คือ ชุดตัวแปรเชิงสาเหตุ ดังนั้น จึงสรุปไม่ได้ว่าควรตัดตัวแปรเชิงสาเหตุตัวใด ดังนั้น จึงนำตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 8 ตัว มาศึกษารูปแบบ เพื่อหาข้อสรุปด้วยการทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

สรุปผลการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศ ระบบโรงเรียน

จากการกำหนดกรอบตัวแปรตามและตัวชี้วัดของผู้วิจัย การพิจารณาของผู้บริหารองค์การเกี่ยว
กับตัวแปรตาม ตัวชี้วัด แนวทาง และเกณฑ์การตัดสิน และผู้บริหารองค์การกลางเกี่ยวกับตัวแปรตาม
และตัวชี้วัดแล้ว รวมทั้ง รายละเอียดเส้นโยงแสดงถึงอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น ซึ่งได้แสดง
ไว้แล้วในภาพที่ 10 เมื่อนำมาสรุปการพัฒนาแบบฯ ข้างต้นทั้งหมด รวมทั้งในส่วนของ การประเมิน
ประสิทธิผลองค์การ และการตรวจสอบรูปแบบเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแล้ว สรุปได้ดังภาพที่ 12



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 12 สรุปผลการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การและความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลองค์การ

ตอนที่สอง : ผลการทดสอบรูปแบบฯ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

เนื่องจากการทดสอบรูปแบบฯ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาคสนามกับ 2 องค์การ ในที่นี้จึงแยกผลการทดสอบออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นผลการทดสอบรูปแบบฯ กับกรมอาชีวศึกษา ส่วนที่สอง เป็นผลการทดสอบรูปแบบฯ กับสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร โดยแต่ละส่วนจะมีหัวข้อสำคัญ ๆ 3 หัวข้อ เหมือนกันคือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลการประเมินประสิทธิผลองค์การ และผลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้สาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ผลการทดสอบรูปแบบฯ กับกรมอาชีวศึกษา

1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม คือ บุคลากร ผู้รับการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษา และเจ้าของสถานประกอบการหรือหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มมีสาระโดยสรุปดังนี้

1.1 บุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 288 คน เป็นชาย 237 คน (82.3%) หญิง 51 คน (17.7%) อายุเฉลี่ย 32 ปี อายุต่ำที่สุด 17 ปี อายุสูงสุด 59 ปี เกือบครึ่งหนึ่งมีอายุในช่วง 24-30 ปี (40.2%) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันเกินกว่าครึ่งเป็นครูฝึกอาชีพ 168 คน (58.31%) รองลงมาเป็นหัวหน้าแผนก/ฝ่าย 96 คน (33.3%) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี 219 คน (76.0%) รองลงมา มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 50 คน (17.4%) และสูงกว่าปริญญาตรี 15 คน (5.2%) สาขาวิชาที่ฝึกส่วนใหญ่เป็นช่างอุตสาหกรรม 215 คน (74.65%) แบ่งเป็นสาขาช่างยนต์มากที่สุด 77 คน (26.7%) รองลงมาคือช่างไฟฟ้า 56 คน (19.4%) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ 52 คน (18.1%) ช่างเชื่อมโลหะ 14 คน (4.9%) ส่วนช่างก่อสร้างและช่างกลมีเพียงเล็กน้อย สำหรับการปฏิบัติการฝึกเกือบทั้งหมดตรงกับวุฒิการศึกษาของตน 254 คน (88.2%) ไม่ตรงวุฒิการศึกษามีเพียง 34 คน (11.8%) อายุราชการ/งานโดยเฉลี่ย 8.26 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-6 ปี 193 คน (67.8%) อายุราชการ/งานน้อยที่สุดไม่ถึง 1 ปี มากที่สุด 30 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบัน/ศูนย์ฝึก ปัจจุบันเฉลี่ย 6 ปี อยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด 210 คน (54.1%) นอกจากนี้คำถามปลายเปิด บุคลากรบางท่านได้เสนอความเห็นที่สำคัญ ๆ คือ ต้องการฝึกอบรม และเห็นว่าเกี่ยวกับผู้บริหารที่ขาดความรู้ความสามารถ เผด็จการ ส่วนด้านการฝึกบางท่านเห็นว่าอุปกรณ์เครื่องมือยังมีไม่เพียงพอ

1.2 ผู้รับการศึกษา จำนวน 607 คน เกือบทั้งหมดเป็นชาย 604 คน (99.5%) มีหญิงเพียง 3 คน (0.5%) อายุเฉลี่ย 21.3 ปี อายุน้อยที่สุด 15 ปี อายุสูงสุด 61 ปี ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 15-20 ปี 415 คน (68.3%) ส่วนใหญ่ยังไม่ประกอบอาชีพโดยยังเป็นนักเรียน นักศึกษา 391 คน (64.3%) ที่ประกอบอาชีพ

แล้วแบ่งเป็นทำงานในสถานประกอบการ 54 คน (8.90%) รับจ้างทั่วไป 44 คน (7.3%) ว่างงาน 43 คน (7.1%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อยรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ค้าขาย และเกษตรกร วุฒิกการศึกษา ส่วนใหญ่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 402 คน (67.1%) ที่เหลือมีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย 113 คน (18.9%) อนุปริญญา 25 คน (4.5%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อยจบประถมศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาที่ฝึกมากที่สุดคือ ช่างยนต์ 249 คน (41.9%) รองลงมาคือ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ 140 คน (23.6%) ช่างไฟฟ้า 125 คน (21.4%) ส่วนช่างอื่นๆ มีไม่ถึง 10% ได้รับการแนะนำให้ฝึกมากที่สุดจากผู้ปกครอง 179 คน (29.5%) ใกล้เคียงกับเพื่อนแนะนำ 170 คน (28.3%) รองลงมาคือทราบจากการประชาสัมพันธ์ 112 คน (18.5%) ครูที่สอนขณะกำลังเรียนในระบบ 96 คน (16.0%) นอกจากนี้มีจำนวนเล็กน้อยที่ได้รับการแนะนำจาก ครูฝึก ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน พัฒนาการ ประชาสงเคราะห์จังหวัด เหตุผลสำคัญที่เข้าฝึกมากที่สุดเพราะเพื่อนชักชวน 194 คน (31.9%) เกือบเท่ากับเหตุผลเพื่อนำไปประกอบอาชีพส่วนตัว 193 คน (31.7%) รองลงมาเพราะตรงกับความสนใจ 87 คน (14.3%) และเพื่อทำงานในสถานประกอบการ 83 คน (13.7%) เกือบทั้งหมดไม่เคยฝึกจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอื่น ๆ 536 คน (88.3%) ในขณะที่เคยเข้าฝึกจากสถาบันอื่น ๆ เพียง 71 คน (11.7%) เท่านั้น

1.3 ผู้สำเร็จการฝึก จำนวน 25 คน ทั้งหมดเป็นชาย 25 คน อายุเฉลี่ย 32.3 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี อายุสูงสุด 45 ปี ก่อนเข้าฝึกอาชีพทำงานรับจ้างทั่วไปมากที่สุด 9 คน (37.5%) รองลงมาทำในสถานประกอบการ 8 คน (33.3%) เกษตรกร 4 คน (16.7%) นอกจากนี้ค้าขายและยังไม่ประกอบอาชีพ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้น 14 คน (56.0%) ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย 5 คน เท่ากัน (20.0%) ส่วนใหญ่ได้รับการแนะนำให้เข้าฝึกอาชีพจากเพื่อนบ้าน 16 คน (64.0%) ผู้ปกครอง 5 คน (20%) นอกจากนั้นผู้ใหญ่บ้าน/กำนันและบุคลากรสถาบันศูนย์ฝึกอาชีพแนะนำ สาขาวิชาที่สำเร็จการฝึกทั้งหมดเป็นช่างอุตสาหกรรม ในจำนวนนี้เกือบครึ่งหนึ่ง 11 คน (44%) เป็นสาขาช่างยนต์ รองลงมาคือช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และช่างเชื่อมโลหะจำนวนเท่ากันช่างละ 4 คน (16%) ที่เหลือเป็นช่างอื่น ๆ จบการฝึกมาแล้วเป็นเวลาเฉลี่ย 14.4 ปี ส่วนใหญ่จบมาแล้วในช่วง 1-4 ปี 20 คน (80%) เหตุผลสำคัญที่เข้าฝึกเพื่อนำไปประกอบอาชีพส่วนตัว 11 คน (44%) เพิ่มรายได้ 4 คน (16.5%) นำไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการ 3 คน (12.0%) นายจ้างให้ฝึกเพิ่มเติม 3 คน (12.0%) นอกจากนั้นเพราะตรงกับความพอใจและต้องการใช้เวลาว่างให้เห็นประโยชน์ เหตุผลสำคัญที่ทำงานในปัจจุบันเนื่องจากรายได้ดีและใกล้บ้านเท่ากัน 7 คน (28.0%) รองลงมาคือลักษณะงานตรงกับความรู้ 6 คน (24.0%) มีโอกาสก้าวหน้า 3 คน (12.0%) ได้งานทำโดยเพื่อหาให้ 8 คน (32.0%) ผู้ปกครอง/ญาติหาให้ 4 คน (16.0%) บริษัท/โรงงานใกล้บ้านรับ 3 คน (12%) นอกจากนั้นสถาบัน/ศูนย์ฝึกหาให้ การประกาศจากสื่อ และไม่ตอบ 4 คน (16.0%) ส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาหางานประมาณ 4-6 เดือน 17 คน

(68.0%) ใช้เวลาน้อยที่สุดคือ ไม่ถึง 1 เดือน และมากที่สุด 12 เดือน และก่อนเข้าทำงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยก่อนเข้าทำงานเดือนละ 3,180 บาท เมื่อเข้าทำงานแล้วมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 4,840 บาท ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 4,000-5,000 บาท 17 คน (68.0%) ส่วนใหญ่ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน 12 คน (64.0%) เนื่องจากรายได้ดี และลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะ เกือบทุกคน 24 คน (96.0%) จะแนะนำให้นุคคคลที่รู้จักเข้ารับการศึกษาเช่นเดียวกับตน เนื่องจากเห็นว่าได้รับความรู้ทักษะ มีโอกาสทำงานรายได้ดี สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ และผลจากการสัมภาษณ์ผู้รับการฝึกและผู้สำเร็จการฝึก ที่สำคัญ ๆ คือ เห็นว่าอุปกรณ์เครื่องมือในการฝึกยังมีน้อย ระยะเวลาตามหลักสูตรค่อนข้างสั้น ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น

1.4 เจ้าของสถานประกอบการ/หัวหน้างาน จำนวน 25 คน ทั้งหมดเป็นชาย อายุเฉลี่ย 47.7 ปี อายุต่ำสุด 31 ปี อายุสูงสุด 58 ปี ระดับการศึกษาจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 8 คน (32.0%) ประถมศึกษา 6 คน (24.0%) อนุปริญญา 4 คน (16.0%) ปริญญาตรี 2 คน (8.0%) ประเภทกิจการทั้งหมดเป็นอุตสาหกรรม เกินกว่าครึ่งไม่เคยเข้ารับการศึกษาจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกขององค์การ 14 คน (56.0%) อีก 11 คน (44.0%) เคยเข้ารับการศึกษาจากอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินงานโดยเฉลี่ย 8.7 ปี มีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ยประมาณ 10 คน สถานประกอบการที่มีพนักงานต่ำสุดคือ 1 คน สูงสุด 50 คน และมีจำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกขององค์การโดยเฉลี่ยประมาณ 4 คน

สำหรับความเห็นของเจ้าของสถานประกอบการและหัวหน้างาน แม้จะเห็นว่าความรู้ทักษะที่ได้จากการฝึกอาชีพจะมีความสำคัญต่อกิจการของตนก็ตาม แต่นุคคลิกภาพด้านความอดทน ความซื่อสัตย์ และความกระตือรือร้นของผู้สำเร็จการฝึกก็มีความสำคัญมากเช่นกัน ถ้าต้องเลือกเพียงอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วจะเลือกบุคลิกภาพมากกว่าเพราะความรู้ทักษะสามารถฝึกเพิ่มเติมได้

2. ผลการประเมินประสิทธิผลองค์การ ผลการประเมินประสิทธิผลองค์การของกรมอาชีพศึกษาตามตัวแปร ตัวชี้วัดต่าง ๆ ระดับการให้คะแนน และเกณฑ์การผ่าน จากการพัฒนารูปแบบในตอนที่หนึ่ง แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 30

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ผลการประเมินประสิทธิผลองค์การของกรมอาชีวศึกษา

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	น้ำหนัก %	ผลการวัด	ระดับ/ตัวคูณ	น้ำหนักคูณกับตัวคูณ	เกณฑ์ผ่าน	ผลการประเมิน	วัดจาก
การบรรลุจุดหมาย (35%)							
1. จำนวนผู้สำเร็จการฝึก	5	83%	3/0.6	3.0	3.0	ผ่าน	ข้อเท็จจริง
2. จำนวนผู้มีงานทำ	15	40%	1/0.2	3.0	9.0	ไม่ผ่าน	ข้อเท็จจริง
3. จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ	8	15%	3/0.6	4.8	4.8	ผ่าน	ข้อเท็จจริง
4. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	7	$\bar{X}=3.59$	3/0.6	4.2	4.2	ผ่าน	แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ 5 ระดับ
ประสิทธิภาพ (15%)							
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน	5	$\bar{X}=3.60$	3/0.6	3.0	3.0	ผ่าน	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์ฯ
2. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	6	$\bar{X}=3.59$	3/0.6	3.6	3.6	ผ่าน	สัมภาษณ์ฯ
3. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	4	$\bar{X}=3.60$	3/0.6	2.4	2.4	ผ่าน	5 ระดับ
ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง (20%)							
1. ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีหลัก สูตรใหม่	5	$\bar{X}=3.52$	3/0.6	3.0	3.0	ผ่าน	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์ฯ
2. ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	3	$\bar{X}=2.98$	1/0.2	0.6	1.8	ไม่ผ่าน	5 ระดับ
3. ผลการสำรวจความต้องการของผู้ฝึก	5	$\bar{X}=3.10$	2/0.4	2.0	3.0	ไม่ผ่าน	
4. ผลการประสานกับหน่วยงาน	5	$\bar{X}=3.06$	2/0.4	2.0	3.0	ไม่ผ่าน	
5. ผลการที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง	2	$\bar{X}=2.92$	1/0.2	0.4	1.2	ไม่ผ่าน	
ความพึงพอใจ (30%)							
1. ผู้รับการฝึก/ผู้ผ่านการฝึก	17	$\bar{X}=3.80$	3/0.6	10.2	10.2	ผ่าน	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์ฯ
2. บุคลากร	5	$\bar{X}=3.30$	2/0.4	2.0	3.0	ไม่ผ่าน	สัมภาษณ์ฯ
3. เจ้าของสถานประกอบการ	8	$\bar{X}=3.81$	3/0.6	4.8	4.8	ผ่าน	5 ระดับ
รวม	100			49.0		น้อย	

จากตารางที่ 30 สรุปได้ว่าระดับประสิทธิผลองค์การของกรมอาชีวศึกษาตามเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับน้อย ได้ค่ารวม 49.0% มีตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ 9 ตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ผ่านเกณฑ์ 6 ตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง และตัวชี้วัดของตัวแปรความพึงพอใจ ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ 1) จำนวนผู้สำเร็จการฝึก 2) จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ 3) จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 4) ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน 5) การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด 6) การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ 7) การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีหลักสูตรใหม่ 8) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึก และ 9) ความพึงพอใจของเจ้าของสถานประกอบการ ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ 1) จำนวนผู้มีงานทำ 2) การใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน 3) การสำรวจความต้องการผู้ฝึก 4) การประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ 5) การที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง และ 6) ความพึงพอใจของบุคลากร เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละตัวชี้วัดตามระดับที่ได้ตั้งแต่สูงสุดถึงต่ำสุดแล้ว พบว่า สูงสุดคือระดับ 5 และระดับ 4 ไม่มีตัวชี้วัดใดได้ระดับนี้ ระดับ 3 มี 9 ตัวชี้วัด คือ 1) จำนวนผู้สำเร็จการฝึก 2) จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ 3) จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 4) ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน 5) การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด 6) การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ 7) การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ 8) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึก/สำเร็จการฝึก และ 9) ความพึงพอใจของเจ้าของสถานประกอบการ ระดับ 2 มี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) การสำรวจความต้องการผู้ฝึก 2) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) ความพึงพอใจของบุคลากร และระดับ 1 ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดมี 3 ตัวชี้วัด คือ 1) จำนวนผู้มีงานทำ 2) การใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน และ 3) การที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง

3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกรมอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ นั้น กำหนดความหมายและสัญลักษณ์ดังนี้

ORLEAD	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำองค์การ
ORPOLI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงนโยบายการบริหารองค์การ
ORADMI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงกระบวนการบริหารองค์การ
GRLEAD	หมายถึง	ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำกลุ่ม
GRADMI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงกระบวนการบริหารกลุ่ม
GRCULT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมกลุ่ม
PECHAR	หมายถึง	ตัวแปรแฝงคุณลักษณะบุคลากร

PEPERF	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการปฏิบัติงานของบุคลากร
OREFFE	หมายถึง	ตัวแปรแฝงประสิทธิผลขององค์กร
X1	หมายถึง	ความสามารถของผู้นำองค์กร
X2	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำองค์กร
X3	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของผู้นำองค์กร
Y1	หมายถึง	แผนปฏิบัติการขององค์กร
Y2	หมายถึง	หลักสูตรฝึกอบรมขององค์กร
Y3	หมายถึง	การติดต่อสื่อสารขององค์กร
Y4	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์กร
Y5	หมายถึง	การพัฒนาองค์กร
Y6	หมายถึง	การติดตามประเมินผลขององค์กร
Y7	หมายถึง	ความสามารถของผู้นำกลุ่ม
Y8	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำกลุ่ม
Y9	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของผู้นำกลุ่ม
Y10	หมายถึง	การติดต่อสื่อสารของกลุ่ม
Y11	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่ม
Y12	หมายถึง	การติดตามประเมินผลของกลุ่ม
Y13	หมายถึง	คุณลักษณะกลุ่ม
Y14	หมายถึง	บรรยากาศกลุ่ม
Y15	หมายถึง	ความสามารถของบุคลากร
Y16	หมายถึง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร
Y17	หมายถึง	การเตรียมการฝึกอาชีพของบุคลากร
Y18	หมายถึง	การดำเนินการฝึกอาชีพของบุคลากร
Y19	หมายถึง	การติดตามประเมินผลการฝึกอาชีพของบุคลากร
Y20	หมายถึง	การบรรจุคนมุ่งหมายขององค์กรตามการรับรู้
Y21	หมายถึง	ประสิทธิภาพขององค์กร
Y22	หมายถึง	ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลงขององค์กร
Y23	หมายถึง	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึก ผู้สำเร็จการฝึก บุคลากร และเจ้าของสถานประกอบการ
\bar{X}	หมายถึง	มัชฌิมเลขคณิต

SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
LSR	หมายถึง	ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่าง ค่าสถิติพื้นฐานและสหสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรของกรมอาชีวศึกษา แสดงดังตารางที่ 31 และ 32 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ค่าสถิติพื้นฐานของกรมอาชีวศึกษาจำแนกตามวิทยาลัยสารพัดช่าง

ที่	วิทยาลัยสารพัดช่าง	n	Y20		Y21		Y22		Y23		OREFFE	
			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1	ธนบุรี	16	3.34	.74	3.65	.49	3.14	.59	3.28	.59	3.35	.30
2	นครหลวง	20	2.52	.68	3.82	.65	3.13	.60	3.60	.70	3.27	.38
3	สีพระยา	25	2.84	.94	3.87	.62	2.81	.71	3.30	.61	3.21	.48
4	นครปฐม	5	2.78	.78	3.96	.68	2.82	.89	3.39	.38	3.24	.38
5	อยุธยา	16	2.40	.85	3.69	.41	3.22	.66	3.38	.65	3.17	.47
6	สมุทรปราการ	19	2.41	.86	3.84	.66	2.62	.61	3.17	.65	3.01	.48
7	ชลบุรี	20	3.23	.81	3.82	.60	3.33	.60	3.53	.56	3.48	.40
8	กำแพงเพชร	7	2.58	.68	3.84	.47	2.98	.42	3.09	.59	3.12	.21
9	น่าน	10	3.36	.68	3.36	.47	3.38	.37	3.50	.44	3.40	.39
10	พิษณุโลก	10	3.00	.68	3.92	.43	3.92	.49	3.78	.88	3.82	.23
11	สุโขทัย	18	2.71	.77	3.48	.60	3.09	.55	2.62	.84	2.98	.56
12	นครราชสีมา	12	2.77	.74	3.98	.52	3.77	.64	3.54	.79	3.52	.34
13	บุรีรัมย์	20	3.08	.85	3.74	.57	2.85	.63	3.45	.61	3.28	.44
14	ศรีสะเกษ	14	2.80	.80	3.88	.64	2.96	.82	3.67	.74	3.33	.46
15	สุรินทร์	9	2.71	.77	3.48	.60	3.09	.55	2.62	.84	2.98	.56
16	พัทลุง	18	2.68	1.02	3.60	.67	2.77	.47	3.43	.40	3.11	.42
17	ยะลา	10	2.58	1.05	3.91	.52	2.88	.73	3.29	.62	3.16	.68
18	สงขลา	19	2.25	.79	3.47	.49	3.28	.56	3.21	.38	3.08	.27
19	ศูนย์ประสานฯ	20	2.45	.95	3.25	.55	2.31	.60	2.81	.56	2.70	.40
	รวม	288	2.78	.88	3.71	.59	3.03	.70	3.30	.66	3.20	.46

ตารางที่ 32 ค่าสถิติพื้นฐานและสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกรมอาชีวศึกษา

ตัวแปร	X	SD	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	
X1	3.21	0.68	1.00																										
X2	3.32	0.74	.81	1.00																									
X3	3.49	0.79	.65	.69	1.00																								
Y1	3.15	0.75	.57	.48	.39	1.00																							
Y2	3.20	0.76	.52	.42	.39	.68	1.00																						
Y3	3.11	0.77	.48	.40	.37	.70	.69	1.00																					
Y4	3.02	0.84	.39	.33	.25	.57	.54	.73	1.00																				
Y5	3.31	0.71	.40	.37	.24	.56	.58	.63	.53	1.00																			
Y6	3.24	0.77	.40	.34	.28	.53	.55	.51	.47	.50	1.00																		
Y7	3.17	0.78	.40	.50	.52	.53	.51	.46	.46	.39	.46	1.00																	
Y8	3.31	0.77	.63	.53	.51	.50	.42	.39	.36	.34	.45	.84	1.00																
Y9	3.30	0.82	.61	.50	.54	.53	.45	.42	.41	.32	.40	.84	.87	1.00															
Y10	3.26	0.74	.58	.49	.43	.54	.49	.44	.39	.36	.34	.58	.63	.63	1.00														
Y11	3.01	0.80	.54	.43	.38	.53	.51	.48	.43	.42	.37	.60	.59	.62	.73	1.00													
Y12	2.92	0.82	.51	.49	.41	.52	.51	.44	.42	.33	.40	.64	.65	.64	.73	.75	1.00												
Y13	3.19	0.64	.56	.32	.36	.40	.34	.37	.30	.32	.34	.53	.51	.52	.54	.49	.51	1.00											
Y14	3.27	0.58	.43	.41	.38	.45	.44	.47	.41	.39	.43	.61	.57	.59	.56	.55	.54	.74	1.00										
Y15	3.74	0.66	.50	.36	.35	.36	.36	.31	.22	.33	.21	.29	.33	.34	.49	.43	.41	.37	.44	1.00									
Y16	3.52	0.69	.32	.33	.35	.31	.32	.33	.23	.25	.20	.38	.34	.35	.45	.35	.45	.51	.60	.59	1.00								
Y17	3.56	0.75	.33	.37	.33	.35	.38	.30	.25	.30	.28	.37	.36	.36	.50	.40	.52	.42	.54	.45	.64	1.00							
Y18	3.66	0.65	.41	.35	.33	.30	.32	.25	.18	.27	.22	.38	.40	.39	.50	.35	.45	.43	.52	.51	.64	.74	1.00						
Y19	3.55	0.76	.37	.30	.33	.31	.33	.24	.17	.23	.28	.35	.36	.37	.47	.39	.44	.38	.52	.47	.60	.67	.80	1.00					
Y20	2.78	0.88	.37	.17	.15	.08	.11	.02	.04	.09	.09	.15	.07	.06	.07	.09	.02	.09	.20	.03	.19	.08	.10	.11	1.00				
Y21	3.71	0.59	.30	.30	.28	.23	.28	.20	.19	.22	.23	.26	.23	.23	.39	.29	.27	.29	.34	.42	.41	.33	.44	.38	.30	1.00			
Y22	3.03	0.70	.50	.41	.36	.63	.66	.64	.49	.50	.50	.51	.46	.45	.46	.44	.44	.38	.48	.32	.34	.28	.27	.25	.25	.30	1.00		
Y23	3.30	0.66	.56	.53	.44	.50	.49	.48	.38	.44	.36	.55	.48	.50	.53	.53	.51	.39	.42	.43	.34	.39	.35	.29	.09	.40	.49	1.00	

หมายเหตุ * P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 2.78 - 3.74 สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทุกตัวมีค่าใกล้เคียงกันมาก อยู่ระหว่าง 0.58 - 0.88

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ทั้งในตัวแปรแฝงเดียวกัน และความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ พบว่าเกือบทั้งหมด คือ 312 คู่ จาก 325 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในจำนวน 312 คู่ มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 จำนวน 306 คู่ และมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จำนวน 6 คู่ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกตั้งแต่ .02 ถึง .80

4 ผลการวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว และการสร้างสเกลองค์ประกอบของกรมอาชีวศึกษา

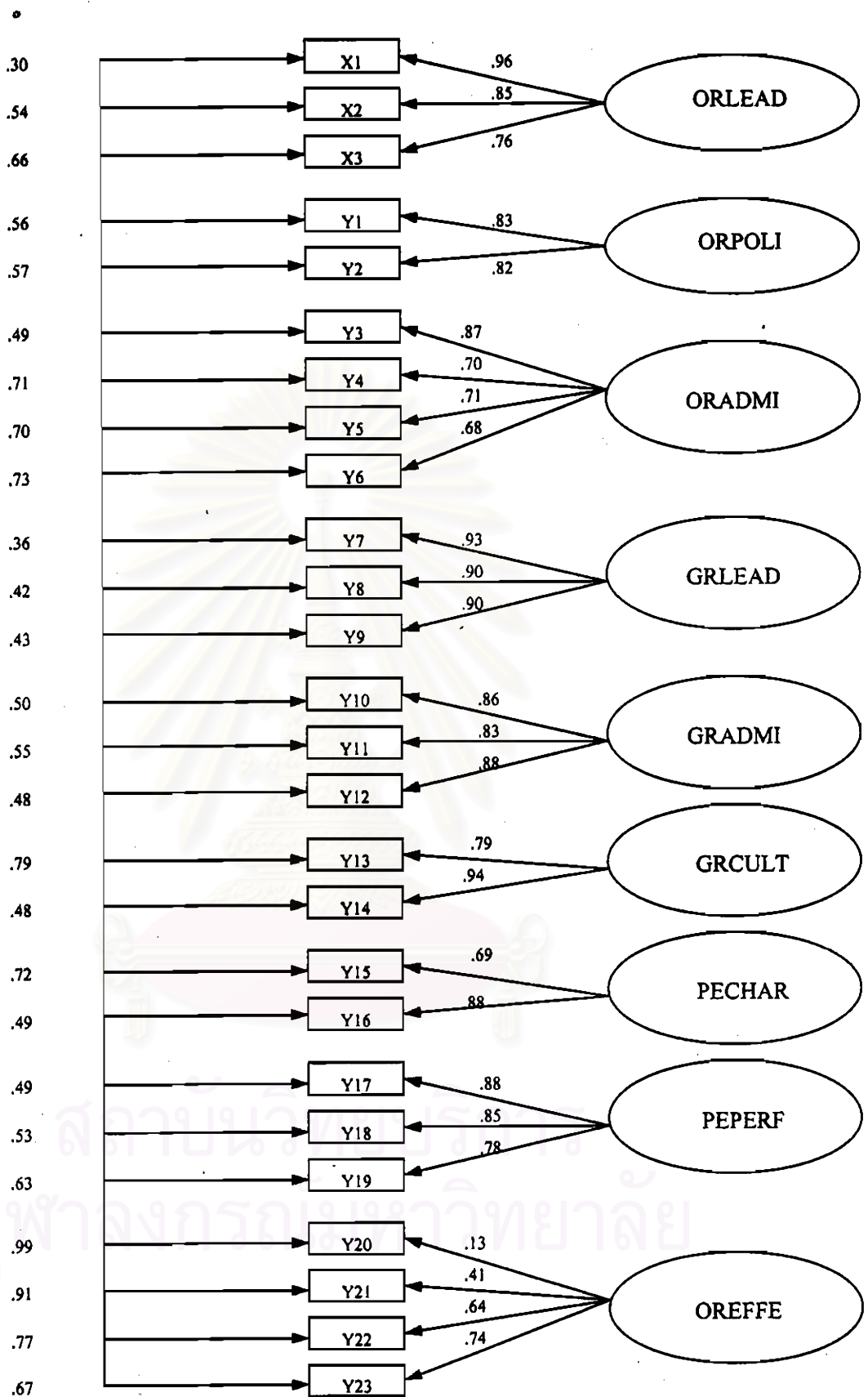
เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงของตัวแปรทั้ง 9 ด้าน 26 ตัวแปรพร้อมกันได้ทั้งหมด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวในด้านนั้น ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมารวมกัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบด้านนั้น แล้วนำสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ก่อนจะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนจะวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งจะพิจารณาค่า Bartlett's test of sphericity กับความน่าจะเป็น (P) และดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy โดยกำหนดว่าต้องได้ค่าไม่ต่ำกว่า .50 และถ้ามีค่ามากกว่า .80 ถือว่าดีมาก ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติดังกล่าวพบว่า ได้ค่า Bartlett's test of sphericity = 5273.81 ที่ $df = 325$ และมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($P < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin แล้วพบว่า มีค่า = .93 จะเห็นได้ว่าสูงกว่า .80 ซึ่งถือว่าดีมาก มีความเหมาะสมจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ กรมอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ (Perfect Fit) มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = 120.95) ที่ $df = 177$ ค่าความน่าจะเป็น ($P = 1.00$) ซึ่งค่านี้จะดีที่สุดเมื่อมีค่าถึง 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = 1.00) ซึ่งค่าทั้งสองนี้จะดีที่สุดเมื่อมีค่าถึง 1.00 ดังนั้น แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 1.00) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 33 และภาพที่ 13 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นของรูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การ กรม
อาชีวศึกษา

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	R-square	สปต. คะแนนองค์ประกอบ
ORLEAD			
X1	.96** (.05)	.91	.74
X2	.85** (.05)	.71	.10
X3	.76** (.06)	.57	.18
ORPOLI			
Y1	.83** (.05)	.69	.29
Y2	.82** (.05)	.67	.35
ORADMI			
Y3	.87** (.05)	.76	.46
Y4	.70** (.05)	.49	.04
Y5	.71** (.05)	.51	.14
Y6	.68** (.05)	.47	.20
GRLEAD			
Y7	.93** (.05)	.87	.51
Y8	.90** (.05)	.82	.22
Y9	.90** (.05)	.81	.21
GRADMI			
Y10	.86** (.05)	.75	.34
Y11	.83** (.05)	.70	.21
Y12	.88** (.05)	.77	.32
GRCULT			
Y13	.79** (.05)	.63	.16
Y14	.94** (.05)	.87	.71
PECHAR			
Y15	.69** (.05)	.48	.17
Y16	.88** (.05)	.76	.57
PEPERF			
Y17	.88** (.05)	.76	.38
Y18	.85** (.05)	.72	.39
Y19	.78** (.05)	.60	.07
OREFFE			
Y20	.13 (.07)	.02	-.02
Y21	.41** (.06)	.17	.01
Y22	.64** (.06)	.40	.01
Y23	.74** (.06)	.55	.28
Chi-Square = 120.95		df = 177	P = 1.00
GFI = 1.00		AGFI = 1.00	

หมายเหตุ ** P < .01



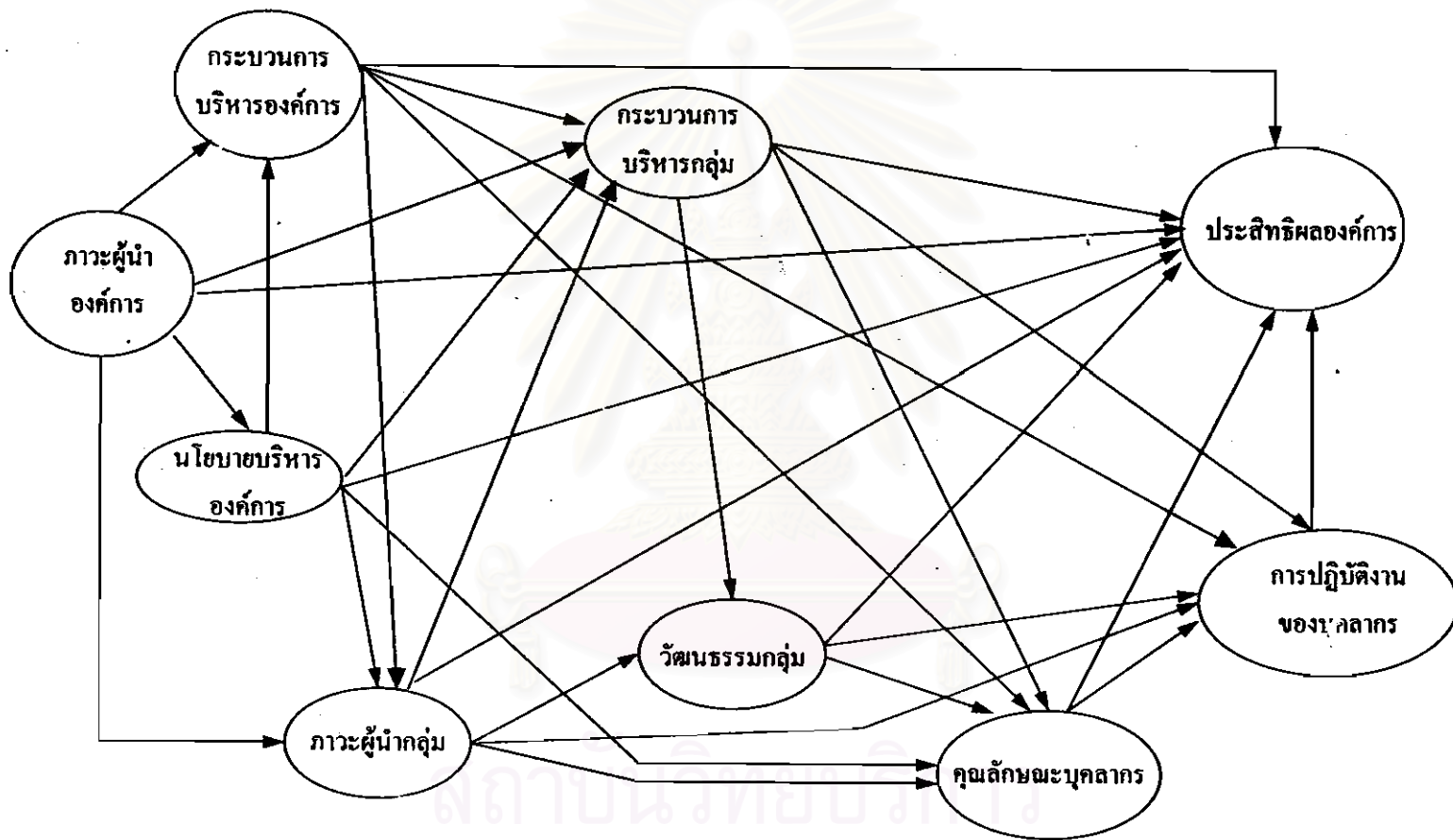
ภาพที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร
กรมอาชีวศึกษา

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 33 และภาพที่ 13 แล้วพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดสูงตั้งแต่ .13 - .96 และมีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01 เกือบทุกตัว แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละชุดเป็นองค์ประกอบร่วมของตัวแปรแฝง และเมื่อพิจารณาค่า R-square และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบก็ได้ค่าสูงเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของรูปแบบประเมินประสิทธิผลกรมอาชีวศึกษาต่อไป ซึ่งได้สมการของแต่ละตัวแปรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ} &= .74(ZX1) + .10(ZX2) + .18(ZX3) \\
 \text{ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การ} &= .29(ZY1) + .35(ZY2) \\
 \text{ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ} &= .46(ZY3) + .04(ZY4) + .14(ZY5) + .20(ZY6) \\
 \text{ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม} &= .51(ZY7) + .22(ZY8) + .21(ZY9) \\
 \text{ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม} &= .34(ZY10) + .21(ZY11) + .32(ZY12) \\
 \text{ตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม} &= .16(ZY13) + .71(ZY14) \\
 \text{ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากร} &= .17(ZY15) + .57(ZY16) \\
 \text{ตัวแปรการปฏิบัติงานของบุคลากร} &= .38(ZY17) + .39(ZY18) + .07(ZY19) \\
 \text{ตัวแปรประสิทธิผลองค์การ} &= -.02(ZY20) + .01(ZY21) + .01(ZY22) \\
 &\quad +.28(ZY22)
 \end{aligned}$$

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างสเกลให้ได้ตัวแปรใหม่ข้างต้น สามารถสรุปรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลองค์การได้ ดังภาพที่ 14

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- ภาพที่ 14 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประสิทธิผลขององค์กร หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงซ้อน

5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบกับประสิทธิผลองค์การ หลังจากได้ตัวแปรใหม่จากการสร้างสเกลองค์ประกอบแล้ว นำตัวแปรดังกล่าวมาหาค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ พบว่า เชิงสาเหตุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญๆ ที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงดังตารางที่ 34 ดังนี้

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลองค์การ ของกรมอาชีวศึกษา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
กระบวนการบริหาร	.58**
ผู้นำองค์การ	.56**
นโยบายการบริหารองค์การ	.54**
ภาวะผู้นำกลุ่ม	.54**
กระบวนการบริหารองค์การ	.52**
วัฒนธรรมกลุ่ม	.42**
การปฏิบัติงานของบุคลากร	.39**
คุณลักษณะบุคลากร	.39**

หมายเหตุ **P < .01

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบ พบว่ามีนัยสำคัญๆ ที่ระดับ .01 ทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .33 - .80 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกรมอาชีวศึกษา

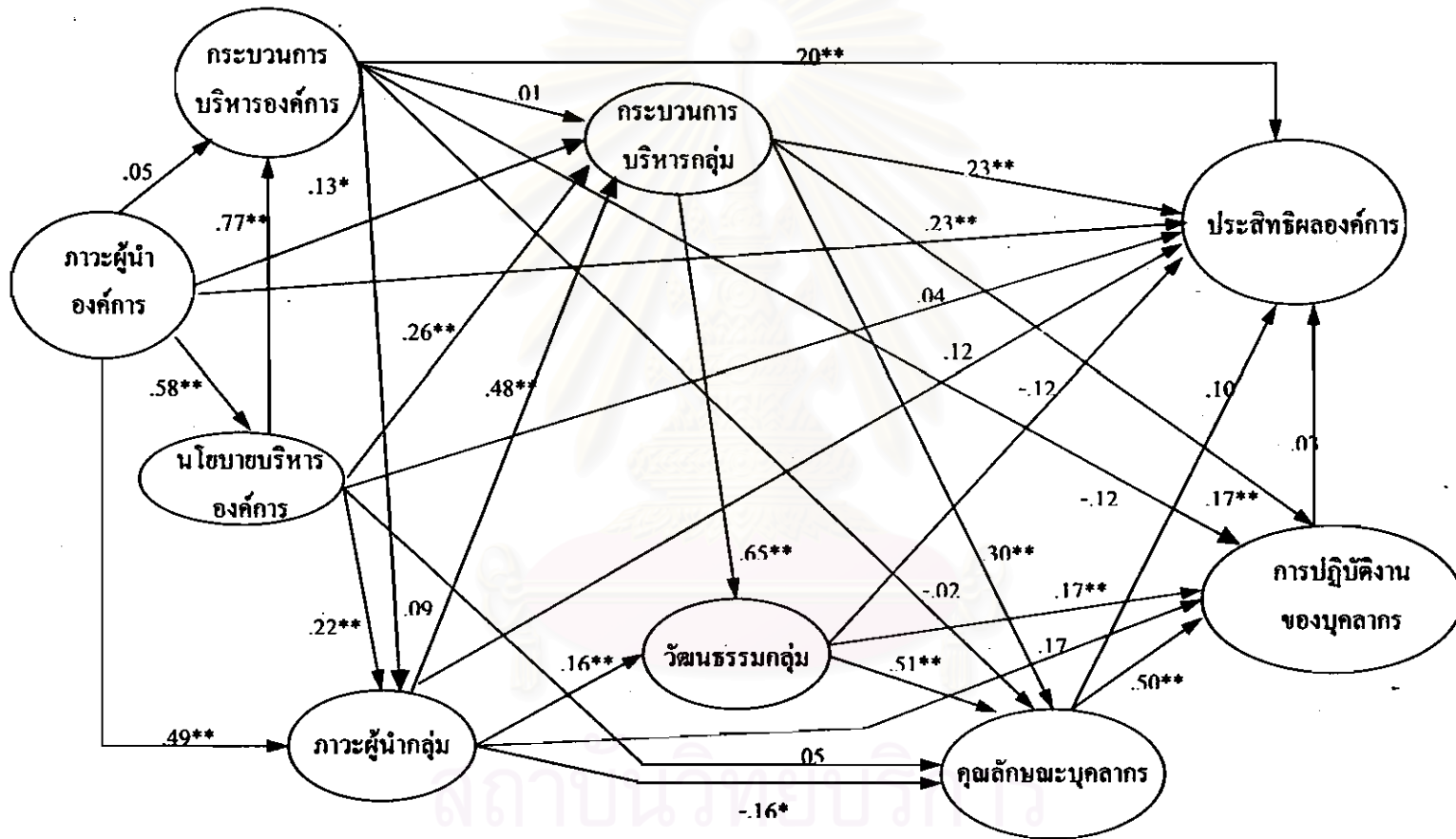
ตัวแปร	ภาวะผู้นำ องค์การ	นโยบาย การบริหาร	การบริหาร องค์การ	ภาวะผู้นำ กลุ่ม	กระบวนการ บริหารกลุ่ม	วัฒนธรรม กลุ่ม	คุณลักษณะ บุคลากร	การ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิผล
ภาวะผู้นำองค์การ	1.00								
นโยบายบริหาร	.58**	1.00							
การบริหารองค์การ	.50**	.80**	1.00						
ภาวะผู้นำกลุ่ม	.66**	.57**	.51**	1.00					
การบริหารกลุ่ม	.60**	.62**	.53**	.72**	1.00				
วัฒนธรรมกลุ่ม	.51**	.49**	.51**	.64**	.62**	1.00			
คุณลักษณะบุคลากร	.37**	.38**	.36**	.40**	.52**	.61**	1.00		
การปฏิบัติงาน	.43**	.40**	.33**	.43**	.55**	.58**	.70**	1.00	
ประสิทธิผล	.56**	.54**	.52**	.54**	.58**	.41**	.39**	.39**	1.00

หมายเหตุ **P < .01

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่นำมาวิเคราะห์ คือ รูปแบบตามภาพที่ 14 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรระดับองค์การ 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ และกระบวนการบริหารองค์การ ระดับกลุ่ม 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมกลุ่ม ระดับบุคคล 2 ตัวแปร คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และการปฏิบัติงานของบุคลิกภาพ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้โปรแกรม LISRES 8.14 พบว่ารูปแบบสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ได้ค่า Chi-Square = 0.86 df = 3 ค่า p ต้องเกิน .05 ได้ = .83 RMR ต้องใกล้เคียงกับ 0 ได้ = .004 GFI ต้องมีค่าใกล้เคียงกับ 1.00 มากที่สุด ได้ = 1.00 AGFI ต้องได้ใกล้เคียงกับ 1.00 มากที่สุด ได้ = .99 และค่า LSR ซึ่งต้องไม่เกิน 2.00 ได้ = 0.72 ค่าสถิติที่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในสมการโครงสร้าง (Total Coefficient of Determination for Structural Equations) = .52 แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดในรูปแบบ สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 52 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและขนาดอิทธิพลแสดงดังภาพที่ 15 และตารางที่ 36 ตามลำดับ



ภาพที่ 15 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประสิทธิผลองค์กรที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกรมอาชีวศึกษา

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ORPOLI			ORADMI			GRLEAD			GRADMI			GRCULT			PECHAR			PEPERF			OREFFE		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORLEAD	.58**	-	.58**	.50**	.45**	.05	.66**	.17**	.49**	.60**	.47**	.13*	.50**	.50**	-	.35**	.35**	-	.42**	.42**	-	.56**	.33**	.23**
ORPOLI				.77**	-	.77**	.29**	.07	.22**	.41**	.15**	.26**	.31**	.31**	-	.27**	.22**	.05	.22**	.22**	-	.32**	.28**	.04
ORADMI							.09	-	.09	.06	.05	.01	.05	.05	-	.01	.03	-.02	-.08	.04	-.12*	.22**	.02	.20**
GRLEAD										.48**	-	.48**	.48**	.32**	.16**	.22**	.40**	-.16*	.46**	.29**	.17	.21**	.09	.12*
GRADMI													.65**	-	.65**	.63**	.33**	.30**	.61**	.43**	.18**	.23**	.01	.23**
GRCULT																.51**	-	.51**	.43**	.26**	.17**	-.05	.07*	-.12*
INCHAR																			.50**	-	.50**	.12*	.02	.10
INWORK																						.03	-	.03
<p>ค่าสถิติ</p> <p>Chi - Square = 0.86 df = 3 P = 0.83 GFI = 1.00 AGFI = 0.99 RMR = 0.004 Total R-square = 0.52 LSR = 0.72</p> <p>ความเที่ยง = .34 .64 .49 .59 .41 .42 .53 .45</p>																								

หมายเหตุ * P < .05 ** P < .01 TE = อธิปไตยรวม IE = อธิปไตยทางอ้อม DE = อธิปไตยทางตรง

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามภาพที่ 15 และผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามตารางที่ 36 พบว่า

1) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลองค์กร มี 6 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญ .01 มี 5 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร (.56) นโยบายการบริหารองค์กร (.32) กระบวนการบริหารกลุ่ม (.23) กระบวนการบริหารองค์กร (.22) และภาวะผู้นำกลุ่ม (.21) ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ .05 มี 1 ตัวแปร คือ คุณลักษณะบุคลากร (.12) ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม (-.05) และการปฏิบัติงานของบุคลากร (.03) ไม่มีนัยสำคัญ

2) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กร มี 3 ตัวแปร มีนัยสำคัญ .01 ทั้ง 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร (.23) กระบวนการบริหารกลุ่ม (.23) และกระบวนการบริหารองค์กร (.20)

3) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร (.23) และนโยบายการบริหารองค์กร (.28) ทั้ง 2 ตัวแปร มีนัยสำคัญ .01 ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม (.07) มีนัยสำคัญ .05

4) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร

5) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร จำแนกตามระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล

5.1) ระดับองค์กร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลองค์กร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร (.56) นโยบายการบริหารองค์กร (.32) และกระบวนการบริหารองค์กร (.22) โดยตัวแปรภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญ .01 ด้วย ส่วนตัวแปรนโยบายการบริหารองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01

5.2) ระดับกลุ่ม มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.23) และภาวะผู้นำกลุ่ม (.22) โดยตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 ด้วย

5.3) ระดับบุคคล มีตัวแปรเดียว คือ ตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากร มีขนาดอิทธิพลรวม (.12) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

6) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุอื่น ๆ มีดังนี้

6.1) ตัวแปรการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นๆ 6 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญ .01 ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.61) คุณลักษณะบุคลากร (.50) ภาวะผู้นำกลุ่ม (.46) วัฒนธรรมกลุ่ม (.43) ภาวะผู้นำองค์กร (.42) และนโยบายการบริหารองค์กร (.22) ในจำนวนนี้มี 3 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลากร (.50) กระบวนการบริหารกลุ่ม (.18) และวัฒนธรรมกลุ่ม (.17)

6.2) ตัวแปรคุณลักษณะบุคลากร ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ .01 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.63) วัฒนธรรมกลุ่ม (.51) ภาวะผู้นำองค์กร (.35) นโยบายการบริหารองค์กร (.27) และภาวะผู้นำกลุ่ม (.22) ในจำนวนนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ ที่ .01 มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม (.51) และกระบวนการบริหารกลุ่ม (.30) ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่มมีขนาดอิทธิพล (.16) อย่างมีนัยสำคัญ .05

6.3) ตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ .01 4 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.65) ภาวะผู้นำองค์กร (.50) ภาวะผู้นำกลุ่ม (.48) และนโยบายการบริหารองค์กร (.31) ในจำนวนนี้มีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์กร (.65)

6.4) ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ .01 3 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร (.60) ภาวะผู้นำกลุ่ม (.48) และนโยบายการบริหารองค์กร (.41) ในจำนวนนี้มี 2 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 คือ ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม (.48) กับนโยบายการบริหารองค์กร (.26) และมีตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร มีอิทธิพลทางตรง (.13) อย่างมีนัยสำคัญ .05

6.5) ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นๆ 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญ .01 คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์กร (.66) และนโยบายการบริหารองค์กร (.29) ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำองค์กรมีขนาดอิทธิพล (.49) และตัวแปรนโยบายการบริหารองค์กรมีขนาดอิทธิพล (.22) ด้วย

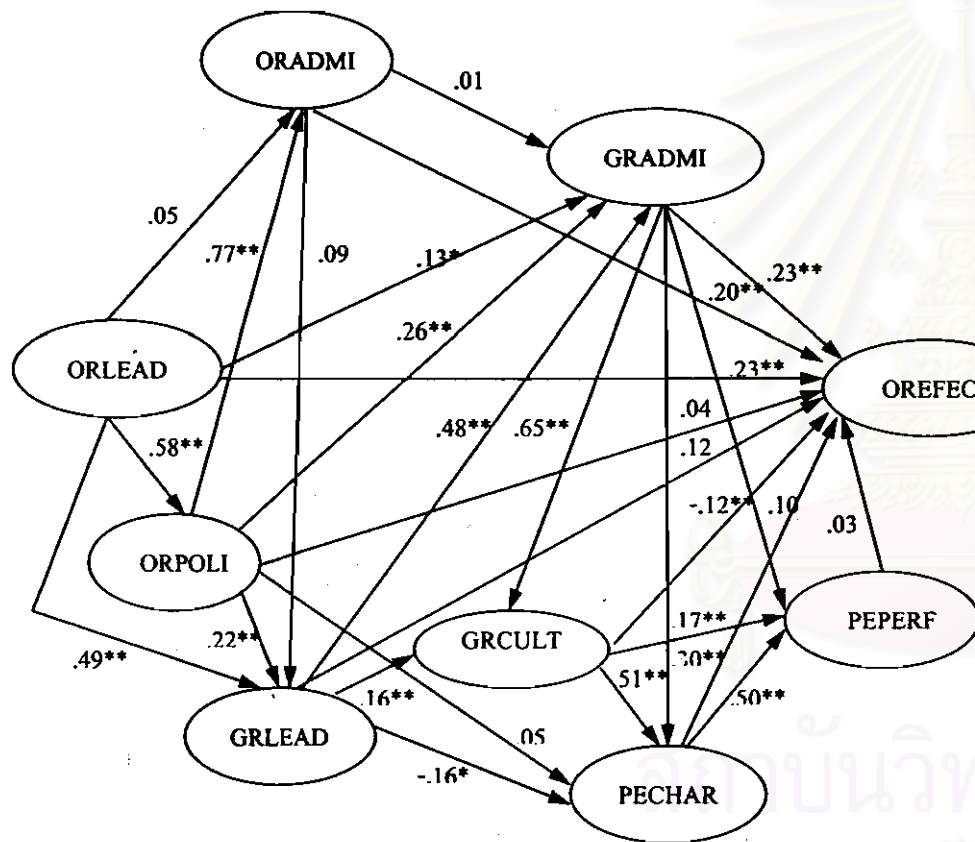
6.6) ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์กร ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นๆ 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญ .01 ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์กร (.77) และภาวะผู้นำองค์กร (.50) โดยตัวแปรนโยบายการบริหารองค์กรมีอิทธิพลทางตรง (.77) อย่างมีนัยสำคัญ .01 ด้วย

6.7) ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ
(.58) อย่างมีนัยสำคัญ .01

จากผลการประเมินประสิทธิผลองค์การ และการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของกรมอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาสรุปผลรวมได้ดังภาพ
ที่ 16



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตัวชี้วัด	ผลการวัด	น้ำหนัก %	ผลสัมฤทธิ์ %
Y20 (Rank 1) 35%	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	83%	5 3.0%
	จำนวนผู้มีงานทำ	40%	15 3.0%
	จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ	15%	8 4.8%
	จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	$\bar{X}=3.59$	7 4.2%
Y21 (Rank 4) 15%	ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน	$\bar{X}=3.60$	5 3.0%
	การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	$\bar{X}=3.59$	6 3.6%
	การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ	$\bar{X}=3.60$	4 2.4%
Y22 (Rank 3) 20%	การเข้าร่วมกิจกรรม/เทคโนโลยีใหม่ๆ	$\bar{X}=3.52$	5 3.0%
	การใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	$\bar{X}=2.98$	3 0.6%
	การสำรวจความต้องการของผู้ฝึก	$\bar{X}=3.10$	5 2.0%
	การประสานกับหน่วยงาน	$\bar{X}=3.06$	5 2.0%
	บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}=2.92$	2 0.4%
Y23 (Rank 2) 30%	ผู้รับการศึกษา/ผู้ผ่านการฝึก	$\bar{X}=3.80$	17 10.2%
	บุคลากร	$\bar{X}=3.30$	5 2.0%
	เจ้าของสถานประกอบการ	$\bar{X}=3.81$	8 4.8%

รวม=100% รวม=49.0%

ภาพที่ 16 สรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์การและความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กรมอาชีวศึกษา

ส่วนที่สอง : ผลการทดสอบรูปแบบฯ กับช่างนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม คือ บุคลากร ผู้รับการฝึก ผู้สำเร็จการฝึก และเจ้าของสถานประกอบการหรือหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มมีสาระโดยสรุปดังนี้

1.1 บุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 138 คน เป็นชาย 77 คน (55.8%) หญิง 61 คน (44.2%) อายุเฉลี่ย 34.7 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี สูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 25-32 ปี 71 คน (51.5%) เกือบทั้งหมดปฏิบัติหน้าที่ครูฝึก 119 คน (86.2%) ที่เหลือเป็นหัวหน้าแผนก/ฝ่าย 19 คน (13.8%) วุฒิการศึกษาเกินกว่าครึ่งจบปริญญาตรี 78 คน (56.5%) รองลงมามีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 55 คน (39.9%) ที่เหลือจบสูงกว่าปริญญาตรี สาขาที่ฝึกมากที่สุดคือ ช่างอุตสาหกรรม 84 คน (60.9%) แบ่งเป็น ช่างยนต์ 26 คน (20.3%) รองลงมาคืออิเล็กทรอนิกส์ 23 คน (18.0%) ช่างกลโรงงาน 20 คน (14.5%) ช่างไฟฟ้า 13 คน (9.4%) ที่เหลือเป็นช่างอื่น ๆ วิชาที่ฝึกส่วนใหญ่ตรงกับวุฒิ 114 คน (82.6%) ไม่ตรงกับวุฒิมีเพียง 24 คน (17.4%) อายุราชการ/งานเฉลี่ย 8.7 ปี อยู่ในช่วง 1-3 ปี มากที่สุด 68 คน (49.3%) อายุราชการ/งานน้อยที่สุดไม่ถึง 1 ปี มากที่สุด 33 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝึกอาชีพเฉลี่ย 5.8 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-3 ปี 92 คน (66.4%) นอกจากนี้ บุคลากรบางท่านได้เสนอความเห็นในคำถามปลายเปิด สรุปที่สำคัญ ๆ คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้เหมาะสม

1.2 ผู้รับการฝึก จำนวน 376 คน เกือบทั้งหมดเป็นชาย 365 คน (97.1%) หญิง 11 คน (2.9%) อายุเฉลี่ย 27.2 ปี อายุน้อยที่สุด 13 ปี สูงสุด 67 ปี อยู่ในช่วง 15-19 ปี มากที่สุด 113 คน (30.1%) เกี่ยวกับอาชีพยังเป็นนักเรียน/นักศึกษา 83 คน (22.6%) รองลงมาทำงานในสถานประกอบการ 74 คน (20.5%) ว่างาน 69 คน (18.8%) รับจ้างทั่วไป 61 คน (16.6%) ค้าขาย 35 คน (9.5%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อยรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และเป็นเกษตรกร ระดับการศึกษาจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด 130 คน (35.1%) รองลงมาจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 94 คน (25.4%) ประถมศึกษา 71 คน (19.2%) ปริญญาตรี 47 คน (12.7%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อยมีวุฒินอปริญญาและสูงกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาที่ฝึกมากที่สุดคือ อิเล็กทรอนิกส์ 147 คน (40.7%) รองลงมาคือ ช่างยนต์ 132 คน (35.1%) ช่างไฟฟ้า 66 คน (18.3%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อย คือ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ และช่างก่อสร้าง ได้รับการแนะนำให้เข้ารับการฝึกมากที่สุดจากเพื่อน 145 คน (39.1%) รองลงมาคือ ทราบจากการประชาสัมพันธ์ 112 คน (30.2%) ผู้ปกครอง 75 คน (20.2%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อยได้รับ การแนะนำจากครู ฝึก พัฒนาการ

ผู้ใหญบ้าน/กำนัน และประชาสงเคราะห์จังหวัด เหตุผลสำคัญที่เข้าฝึกเพราะต้องการนำไปประกอบอาชีพ ส่วนตัว 156 คน (41.5%) เพิ่มความรู้ 168 คน (28.7%) ตรงกับความสนใจ 44 คน (11.7%) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ 34 คน (9.0%) ที่เหลือเพียงเล็กน้อยเห็นว่าหางานง่าย เพื่อนชักชวน นายจ้าง/หัวหน้างานให้ฝึกเพิ่ม ส่วนใหญ่ไม่เคยรับการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอื่น ๆ 308 คน (82.6%) เคยเข้ารับการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอื่นเพียง 65 คน (17.29%)

1.3 ผู้สำเร็จการฝึก จำนวน 15 คน เกือบทั้งหมดเป็นชาย 13 คน (86.7%) หญิง 2 คน (13.3%) อายุเฉลี่ย 25.7 ปี อายุต่ำสุด 16 ปี สูงสุด 36 ปี ก่อนเข้าฝึกอาชีพเกือบครึ่งหนึ่งทำงานในสถานประกอบการ 7 คน (47.0%) ยังไม่ประกอบอาชีพ 3 คน (20.0%) ที่เหลือรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ค้าขาย เกษตรกร รับจ้างทั่วไป และยังเป็นนักเรียนอย่างละ 1 คน (6.7%) ระดับการศึกษาจบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น 6 คน เท่ากัน (40.0%) จบมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 3 คน (20.0%) เกินกว่าครึ่งเข้ารับการฝึกโดยทราบจากการประชาสัมพันธ์ 8 คน (53.3%) รองลงมาคือ เพื่อนบ้านแนะนำ 5 คน (33.3%) ที่เหลือได้รับการแนะนำจากครูฝึก จากครูในโรงเรียนที่กำลังเรียนอย่างละ 1 คน (6.7%) สาขาวิชาที่ฝึกเกือบทั้งหมดเป็นช่างยนต์ 14 คน (93.3%) มีช่างไฟฟ้าเพียง 1 คน (6.7%) เท่านั้น จบการฝึกมาแล้วเฉลี่ย 3.6 ปี น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-3 ปี 11 คน (73.3%) เหตุผลสำคัญที่เข้าฝึกส่วนใหญ่เพื่อนำไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการ 11 คน (73.3%) ที่เหลือเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว ตรงกับความสนใจเพิ่มความรู้และนายจ้าง/หัวหน้างานให้ฝึกเพิ่มเติมเหตุผลละ 1 คน (6.7%) เหตุผลที่ทำงานในปัจจุบันเกินครึ่งเห็นว่าลักษณะงานตรงกับความรู้ 9 คน (60.0%) รองลงมาเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้า 2 คน (13.3%) ที่เหลือเห็นว่ารายได้ดี ใกล้เคียง สวัสดิการดี และสนิทกับหัวหน้างาน เหตุผลละ 1 คน (6.7%) ส่วนใหญ่ได้งานทำเนื่องจากโรงเรียนฝึกอาชีพจัดหาให้ 10 คน (66.7%) ผู้ปกครอง/ญาติจัดหาให้ 2 คน (13.3%) ที่เหลือได้งานทำจากเพื่อนหาให้ เอเจนต์จัดหางาน และโฆษณาจากสื่ออย่างละ 1 คน (6.7%) ระยะเวลาในการหางานเฉลี่ย 3.1 เดือน ส่วนใหญ่ใช้เวลาหางานน้อยกว่า 3 เดือน 11 คน (73.3%) และบางคนได้งานทำทันทีเมื่อจบการฝึก เพราะโรงเรียนจัดหาให้ อีก 3 คน (20.0%) ใช้เวลาประมาณ 5 เดือน และใช้เวลา 12 เดือน เพียง 1 คน (6.7%) ก่อนเข้าทำงานในปัจจุบันมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 4,250 บาท เมื่อเข้าทำงานในปัจจุบันแล้วมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 5,680 บาท เกือบทั้งหมด 13 คน (86.7%) มีรายได้อยู่ในช่วง 3,000-9,000 บาท เกือบทุกคน 14 คน (93.3%) ไม่ต้องการเปลี่ยนงานเพราะมีความสนใจและตรงกับความรู้อัตโนมัติของตัว มีเพียง 1 คน (6.7%) ที่ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อไปเปิดกิจการเป็นของตนเอง ทุกคนได้แนะนำให้นำบุคคลรู้จักเข้ารับการฝึกเพราะเห็นว่าได้รับความรู้ทักษะนำมาประกอบอาชีพได้

เกี่ยวกับความคิดเห็นอื่นๆ จากคำถามปลายเปิด ผู้รับการฝึกและผู้ผ่านการฝึกเห็นว่าครูฝึกมีความเป็นกันเองดี ส่วนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือยังมีไม่เพียงพอ ระยะเวลาในการฝึกค่อนข้างน้อย ควรประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น วัสดุบัตรที่ได้ควรได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องมากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกับผู้สำเร็จในระบบการศึกษาแต่อย่างใด

1.4 **เจ้าของสถานประกอบการ/หัวหน้างาน** จำนวน 15 คน เกือบทั้งหมดเป็นชาย 14 คน (93.3%) หญิง 1 คน (6.7%) อายุเฉลี่ย 42 ปี อายุต่ำสุด 30 ปี สูงสุด 55 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา ปลาย/ปวช. มากที่สุด 6 คน (40.0%) มัธยมศึกษาตอนต้นและปริญญาตรีเท่ากันวุฒิละ 3 คน (20%) ประถมศึกษา 2 คน (13.3%) และปวส. 1 คน (6.7%) ทุกคนดำเนินกิจการประเภทอุตสาหกรรม ไม่เคยเข้าฝึกอาชีพ 9 คน (60%) เคยเข้าฝึก 6 คน (40%) ระยะเวลาดำเนินกิจการโดยเฉลี่ย 11.3 ปี จำนวนมีพนักงานในสถานประกอบการของตนน้อยที่สุด 1 คน มากที่สุด 70 คน และมีพนักงานที่ผ่านการฝึกอาชีพเฉลี่ย 5 คน

สำหรับความคิดเห็นอื่นๆ ของเจ้าของสถานประกอบการมีความเห็นเช่นเดียวกับของกรมอาชีวศึกษา คือ นอกจากความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอาชีพแล้ว คุณลักษณะบุคลิกภาพด้านความอดทน ความซื่อสัตย์ และความกระตือรือร้นของผู้สำเร็จการฝึกก็มีความสำคัญมากเช่นกัน โดยเห็นว่าสำคัญมากกว่าความรู้ทักษะ เนื่องจากความรู้ทักษะเจ้าของสถานประกอบการหรือหัวหน้างานสามารถฝึกเพิ่มเติมได้ง่ายกว่าบุคลิกภาพ ดังที่กล่าวมาข้างต้น

2 **ผลการประเมินประสิทธิผลองค์การ** ผลการประเมินประสิทธิผลองค์การของกรมอาชีวศึกษาตามตัวแปร ตัวชี้วัดต่าง ๆ ระดับการให้คะแนน และเกณฑ์การผ่าน จากการพัฒนารูปแบบในตอนหนึ่ง แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 37

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 ผลการประเมินประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร/ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผล การวัด	ระดับ/ ตัวคูณ	น้ำหนัก คูณกับ ตัวคูณ	เกณฑ์ ผ่าน	ผลการ ประเมิน	วัดจาก
การบรรลุจุดหมาย (35%)							
1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	5	58%	1/0.2	1.0	3.0	ไม่ผ่าน	ข้อเท็จจริง
2. จำนวนผู้มีงานทำ	15	70%	5/1.0	15	9.0	ผ่าน	ข้อเท็จจริง
3. จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ	8	25%	5/1.0	8	4.8	ผ่าน	ข้อเท็จจริง
4. จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	7	$\bar{X}=3.50$	3/0.6	4.2	4.2	ผ่าน	แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ 5 ระดับ
ประสิทธิภาพ (15%)							
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน	5	$\bar{X}=3.90$	3/0.6	3.0	3.0	ผ่าน	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์
2. การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	6	$\bar{X}=4.03$	4/0.8	4.8	3.6	ผ่าน	สัมภาษณ์
3. การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	4	$\bar{X}=3.70$	3/0.6	2.4	2.4	ผ่าน	5 ระดับ
ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง (20%)							
1. ผลการใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีหลัก สูตรใหม่	5	$\bar{X}=2.59$	1/0.2	1.0	3.0	ไม่ผ่าน	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์
2. ผลการใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน	3	$\bar{X}=2.50$	1/0.2	0.6	1.8	ไม่ผ่าน	5 ระดับ
3. ผลการสำรวจความต้องการของผู้ฝึก	5	$\bar{X}=2.56$	1/0.2	1.0	3.0	ไม่ผ่าน	
4. ผลการประสานกับหน่วยงาน	5	$\bar{X}=2.78$	1/0.2	1.0	3.0	ไม่ผ่าน	
5. ผลการที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง	2	$\bar{X}=2.86$	1/0.2	0.4	1.2	ไม่ผ่าน	
ความพึงพอใจ (30%)							
1. ผู้รับการศึกษา/ผู้ผ่านการฝึก	17	$\bar{X}=3.98$	3/0.6	10.2	10.2	ผ่าน	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์
2. บุคลากร	5	$\bar{X}=3.42$	2/0.4	2.0	3.0	ไม่ผ่าน	สัมภาษณ์
3. เจ้าของสถานประกอบการ	8	$\bar{X}=3.34$	2/0.4	3.2	4.8	ไม่ผ่าน	5 ระดับ
รวม	100			56.6		ปานกลาง	

จากตารางที่ 37 สรุปได้ว่าระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ได้ค่ารวม 56.6% มีตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ 7 ตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปร การบรรลุจุดมุ่งหมายและประสิทธิผล ไม่ผ่านเกณฑ์ 8 ตัวชี้วัด ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรผลการ บริหารความเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจ ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ได้แก่ 1) จำนวนผู้มีงานทำ 2) จำนวน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ 3) จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 4) ค่าใช้จ่ายในการฝึกต่อคน 5) การใช้ วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด 6) การบำรุงรักษาอุปกรณ์ และ 7) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการศึกษา เมื่อ พิจารณารายละเอียดแต่ละตัวชี้วัดตามระดับที่ได้ตั้งแต่สูงสุดถึงต่ำสุด แล้วพบว่า ตัวชี้วัดที่ได้ระดับ 5 มี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) จำนวนผู้มีงานทำ และ 2) จำนวนผู้ประกอบอาชีพอิสระ ระดับ 4 มี 1 ตัวชี้วัด คือ การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด ระดับ 3 มี 4 ตัวชี้วัดคือ 1) จำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2) ค่า ใช้จ่ายในการฝึกต่อคน 3) การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ 4) ความพึงพอใจของผู้รับการฝึก ระดับ 2 มี 2 ตัวชี้วัดคือ 1) ความพึงพอใจของบุคลากร และ 2) ความพึงพอใจของเจ้าของสถานประกอบการ และ ระดับ 1 มี 6 ตัวชี้วัดคือ 1) จำนวนผู้สำเร็จการฝึก 2) การใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีหลักสูตรใหม่ 2) การ ใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน 3) การสำรวจความต้องการของผู้ฝึก 4) การประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ และ 5) การที่บุคลากรยอมรับความเปลี่ยนแปลง

3 สถิติพื้นฐานและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สำหรับค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามโรงเรียนฝึกอาชีพ ค่าสถิติพื้นฐานและความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 38 และ 39 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 ค่าสถิติพื้นฐานของสำนักพัฒนาชุมชน จำแนกตามโรงเรียนฝึกอาชีพ

ที่	โรงเรียนฝึกอาชีพ	n	Y20		Y21		Y22		Y23		OREFFE	
			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1	ดินแดง	23	2.99	.92	4.14	.72	2.29	.89	3.26	.70	3.17	.55
2	บางรัก	12	3.17	.62	3.82	.61	2.77	.99	3.24	.64	3.25	.42
3	บ่อนไก่	14	2.63	.75	3.34	.66	2.13	.67	3.14	.57	2.80	.35
4	อาทรสังขะวัฒนะ	16	2.94	.78	4.13	.78	2.80	1.14	3.69	.90	3.36	.72
5	หลวงพ่อพิศศักดิ์	12	2.23	.48	3.92	.47	2.70	.81	3.33	.41	3.04	.34
6	คลองเตย	6	2.88	.72	4.17	.57	2.73	1.40	3.48	.81	3.31	.66
7	มีนบุรี ศิลป์	12	3.27	.70	4.05	.44	3.03	.58	3.82	.37	3.54	.27
8	หนองจอก	14	2.98	.85	3.94	.70	2.40	1.03	3.35	.87	3.17	.37
9	กาญจนสิงหาสน์	25	3.01	.62	3.87	.89	3.82	.86	3.44	.82	3.51	.63
10	เพชรถนนอม	4	3.55	.69	4.32	.46	3.00	1.19	3.45	.83	3.25	.68
	รวม	138	2.95	.80	3.94	.73	2.64	.94	3.40	.69	3.22	.54

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 ค่าสถิติพื้นฐานและสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	\bar{X}	SD	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	
X1	3.22	0.96	1.00																										
X2	3.29	0.99	.79	1.00																									
X3	3.47	1.21	.62	.58	1.00																								
Y1	2.89	1.07	.48	.56	.51	1.00																							
Y2	3.08	1.22	.34	.38	.46	.78	1.00																						
Y3	2.82	1.24	.41	.51	.40	.68	.59	1.00																					
Y4	2.79	1.38	.42	.43	.33	.53	.42	.75	1.00																				
Y5	2.88	1.09	.50	.47	.31	.50	.38	.51	.50	1.00																			
Y6	2.89	1.29	.39	.32	.24	.42	.24	.34	.46	.68	1.00																		
Y7	3.22	0.91	.52	.44	.32	.51	.42	.43	.43	.50	.45	1.00																	
Y8	3.36	1.05	.33	.36	.26	.36	.28	.29	.42	.43	.48	.60	1.00																
Y9	3.34	1.01	.31	.33	.28	.37	.36	.28	.33	.36	.32	.57	.84	1.00															
Y10	3.13	0.91	.44	.42	.17	.34	.22	.35	.32	.51	.35	.54	.33	.43	1.00														
Y11	2.90	0.98	.41	.40	.32	.42	.31	.28	.26	.44	.35	.53	.33	.42	.68	1.00													
Y12	2.94	1.20	.45	.43	.22	.37	.23	.42	.56	.58	.53	.46	.46	.40	.67	.54	1.00												
Y13	3.18	0.70	.40	.37	.20	.43	.33	.30	.31	.59	.44	.56	.39	.41	.66	.60	.55	1.00											
Y14	3.63	0.68	.31	.28	.18	.35	.24	.32	.41	.60	.53	.46	.38	.41	.70	.51	.64	.71	1.00										
Y15	3.73	0.81	.31	.29	.26	.13	.14	.05	.05	.28	.16	.30	.33	.35	.27	.33	.15	.32	.24	1.00									
Y16	3.84	0.94	.27	.21	.19	.16	.10	.17	.36	.44	.40	.22	.27	.22	.28	.22	.46	.40	.46	.55	1.00								
Y17	3.84	0.86	.50	.30	.27	.20	.18	.12	.20	.27	.14	.24	.36	.36	.24	.29	.26	.28	.26	.65	.66	1.00							
Y18	3.94	0.88	.30	.28	.25	.22	.17	.16	.34	.39	.34	.19	.42	.35	.20	.25	.40	.31	.38	.49	.75	.81	1.00						
Y19	3.86	0.92	.40	.43	.35	.31	.23	.16	.17	.28	.09	.26	.33	.40	.26	.37	.25	.28	.23	.55	.54	.82	.77	1.00					
Y20	2.95	0.80	.05	.08	.08	.10	.06	.10	.03	.08	.09	.18	.06	.02	.28	.32	.08	.08	-.01	.04	-.09	-.05	-.10	-.06	1.00				
Y21	3.94	0.73	.29	.17	.23	.25	.27	.04	.06	.18	.09	.30	.13	.20	.28	.32	-.01	.12	.14	.37	.14	.29	.18	.27	.27	1.00			
Y22	2.64	0.94	.44	.47	.29	.63	.47	.52	.39	.54	.41	.52	.32	.39	.47	.59	.43	.49	.43	.21	.12	.20	.16	.28	.28	.30	1.00		
Y23	3.40	0.69	.48	.40	.33	.43	.36	.32	.23	.47	.31	.51	.36	.42	.55	.48	.32	.48	.42	.32	.16	.24	.18	.26	.30	.46	.55	1.00	

หมายเหตุ * P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร อยู่ระหว่าง 2.64 - 3.94 โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.33 - 1.38 ซึ่งค่อนข้างแตกต่างกันมากกว่าของกรมอาชีวศึกษา เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ทั้งในตัวแปรแฝงเดียวกันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น ๆ พบว่าส่วนใหญ่ คือ 288 คู่ จาก 325 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในจำนวน 288 คู่ มีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .01 จำนวน 271 คู่ และมีนัยสำคัญฯ ที่ระดับ .05 จำนวน 17 คู่

4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว และการสร้างสเกลองค์ประกอบของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

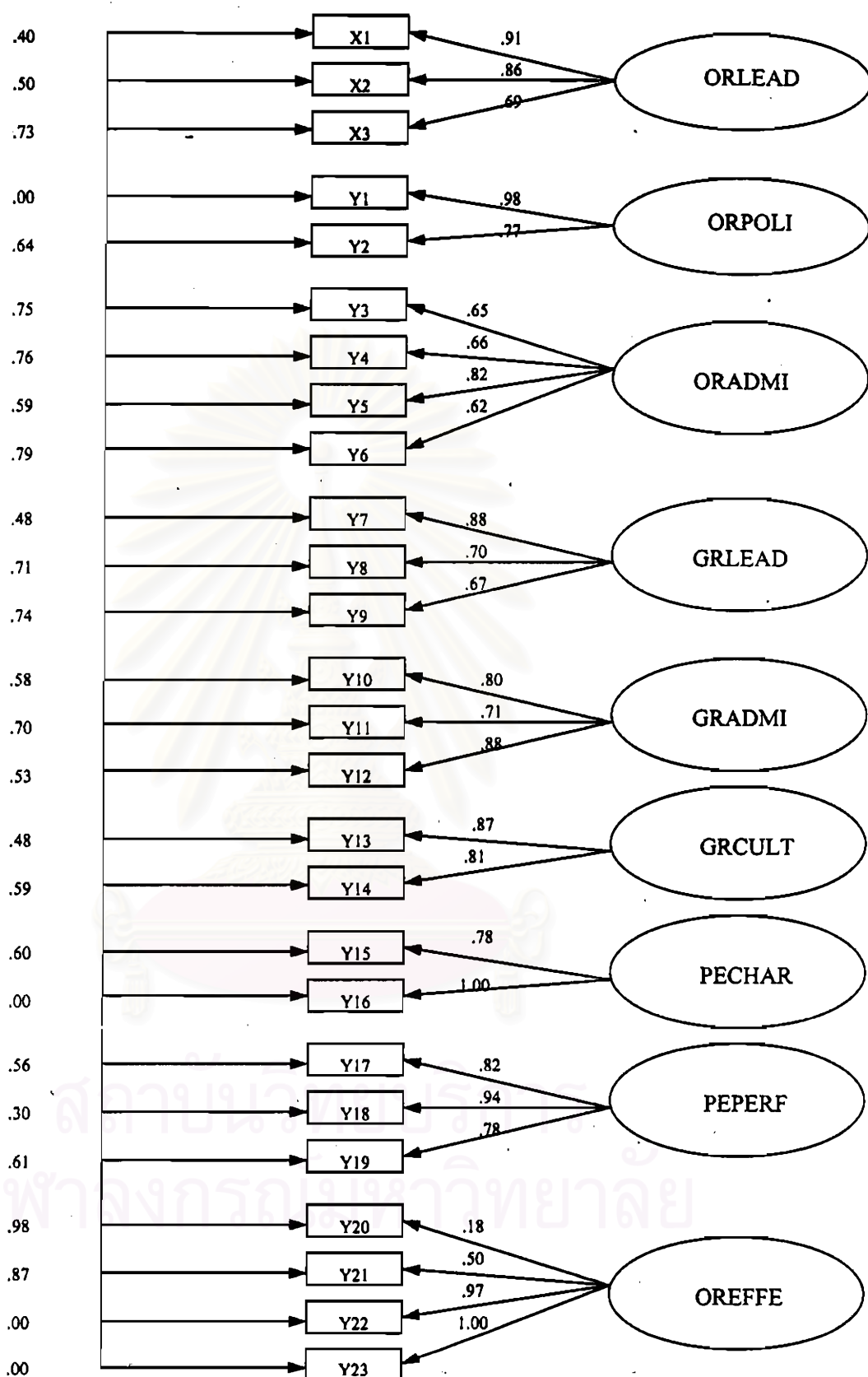
ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตามตัวแปรของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันเช่นเดียวกับของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งพบว่าได้ค่า Bartlett's test of sphericity = 2628.70 มีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($P < .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin แล้วพบว่า มีค่า = .87 จะเห็นว่า มีค่าสูงกว่า .80 ซึ่งถือว่าดีมาก เหมาะสมจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร พบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ เช่นเดียวกับของกรมอาชีวศึกษา มีค่า Chi-Square = 87.45 $df = 141$ $P = 1.00$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ แสดงว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก เหมือนกับกรมอาชีวศึกษาเช่นเดียวกัน รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 40 และภาพที่ 17 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นของรูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การ สำนัก
พัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	R-square	สเปค.คะแนนองค์ประกอบ
ORLEAD			
X1	.91** (.07)	.84	.58
X2	.86** (.07)	.75	.35
X3	.69** (.08)	.47	.16
ORPOLI			
Y1	.98** (.06)	1.00	1.37
Y2	.77** (.07)	.59	.05
ORADMI			
Y3	.65** (.08)	.44	.03
Y4	.66** (.08)	.42	.18
Y5	.82** (.08)	.65	.39
Y6	.62** (.08)	.37	.06
GRLEAD			
Y7	.88** (.08)	.77	.73
Y8	.70** (.08)	.49	.03
Y9	.67** (.08)	.46	.15
GRADMI			
Y10	.80** (.07)	.66	-.11
Y11	.71** (.07)	.51	-.02
Y12	.88** (.07)	.72	.75
GRCULT			
Y13	.87** (.08)	.76	.69
Y14	.81** (.08)	.65	.25
PECHAR			
Y15	.78** (.11)	.64	.39
Y16	1.00** (.06)	1.00	1.25
PEPERF			
Y17	.82** (.07)	.69	-.18
Y18	.94** (.06)	.91	1.27
Y19	.78** (.10)	.63	-.25
OREFFE			
Y20	.18* (.12)	.03	-.09
Y21	.50** (.11)	.25	.15
Y22	.97** (.06)	1.00	1.05
Y23	1.00** (.06)	1.00	.88
Chi-Square = 87.45		df = 141	P = 1.00
GFI = 1.00		AGFI = 1.00	

หมายเหตุ ** P < .01



ภาพที่ 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขั้นของรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร
สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 40 และภาพที่ 17 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดสูงตั้งแต่ .27 - 1.00 และมีนัยสำคัญๆ ที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละชุดเป็นองค์ประกอบร่วมของตัวแปรแฝง และเมื่อพิจารณาค่า R-square และค่าสหสัมพันธ์องค์ประกอบก็ได้ค่าค่อนข้างสูงเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของรูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การ ของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร ต่อไป ซึ่งได้สมการของแต่ละตัวแปร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ} &= .58(ZX1) + .35(ZX2) + .16(ZX3) \\
 \text{ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การ} &= 1.37(ZY1) + .05(ZY2) \\
 \text{ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ} &= .03(ZY3) + .18(ZY4) + .39(ZY5) + \\
 &\quad .06(ZY6) \\
 \text{ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม} &= .73(ZY7) + .03(ZY8) + .15(ZY9) \\
 \text{ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม} &= -.11(ZY10) - .02(ZY11) + .75(ZY12) \\
 \text{ตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม} &= .69(ZY13) + .25(ZY14) \\
 \text{ตัวแปรคุณลักษณะบุคลากร} &= .39(ZY15) + 1.25(ZY16) \\
 \text{ตัวแปรการปฏิบัติงานของบุคลากร} &= -.18(ZY17) + 1.27(ZY18) - .25(ZY19) \\
 \text{ตัวแปรประสิทธิผลองค์การ} &= -.09(ZY20) + .15(ZY21) + 1.05(ZY22) \\
 &\quad + .88 (ZY23)
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างสเกลให้ได้ตัวแปรใหม่ สามารถสรุปรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การ เช่นเดียวกับของกรมอาชีวศึกษา ในภาพที่ 14

5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ

5.1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบกับประสิทธิผลองค์การ หลังจากได้ตัวแปรใหม่จากการสร้างสเกลองค์ประกอบแล้ว นำตัวแปรดังกล่าวมาหาค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญๆ ที่ระดับ .01 เกือบทุกตัว ยกเว้นตัวแปรคุณลักษณะบุคลากรมีนัยสำคัญๆ .05 และตัวแปรการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีนัยสำคัญๆ รายละเอียดค่าสหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลองค์กร ของ
สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
นโยบายการบริหารองค์กร	.61**
ภาวะผู้นำกลุ่ม	.60**
กระบวนการบริหารองค์กร	.57**
วัฒนธรรมกลุ่ม	.56**
ภาวะผู้นำองค์กร	.54**
กระบวนการบริหารกลุ่ม	.35**
คุณลักษณะบุคลากร	.22*
การปฏิบัติงานของบุคลากร	.14

หมายเหตุ **P < .01 *P < .05

5.2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบ พบว่ามีนัยสำคัญทุกคู่ โดยมีนัยสำคัญ .01 เกือบทุกคู่ ยกเว้นตัวแปรคุณลักษณะบุคลากรกับนโยบายการบริหาร และตัวแปรการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลองค์กร ไม่มีนัยสำคัญฯ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 42

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ภาวะผู้นำ องค์การ	นโยบาย การบริหาร	การบริหาร องค์การ	ภาวะผู้นำ กลุ่ม	กระบวนการ บริหารกลุ่ม	วัฒนธรรม กลุ่ม	คุณลักษณะ บุคลากร	การ ปฏิบัติงาน	ประสิทธิผล
ภาวะผู้นำองค์การ	1.00								
นโยบายบริหาร	.56**	1.00							
การบริหารองค์การ	.56**	.60**	1.00						
ภาวะผู้นำกลุ่ม	.52**	.52**	.57**	1.00					
การบริหารกลุ่ม	.42**	.34**	.63**	.45**	1.00				
วัฒนธรรมกลุ่ม	.39**	.43**	.61**	.58**	.55**	1.00			
คุณลักษณะบุคลากร	.30**	.17	.44**	.29**	.42**	.45**	1.00		
การปฏิบัติงาน	.24**	.17*	.43**	.18*	.44**	.33**	.70**	1.00	
ประสิทธิผล	.53**	.61**	.57**	.60**	.35**	.56**	.22*	.14	1.00

หมายเหตุ * P < .05 **P < .01

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์กร

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่นำมาวิเคราะห์ คือ รูปแบบตามภาพที่ 13 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัว จำแนกเป็นตัวแปรระดับองค์กร 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร และกระบวนการบริหารองค์กร ระดับกลุ่ม 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมกลุ่ม ระดับบุคคล 2 ตัวแปร คือ คุณลักษณะบุคลลากร และการปฏิบัติงานของบุคลลากร ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้โปรแกรม LISRES 8.14 พบว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่า Chi-Square = 4.02 df = 5 p = .55 RMR = 0.013 GFI = 0.99 AGFI = 0.94 และค่า LSR = 1.41 ค่าสถิติที่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในสมการโครงสร้าง (Total Coefficient of Determination for Structural Equations) = .45 แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดในรูปแบบ สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 45 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและขนาดอิทธิพลแสดงดังภาพที่ 18 และตารางที่ 43 ตามลำดับ

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ORPOLI			ORADMI			GRLEAD			GRADMI			GRCULT			PECHAR			PEPERF			OREFFE		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORLEAD	.56**	-	.56**	.56**	.23**	.33**	.52**	.29**	.23**	.40**	.34**	.06	.43**	.43**	-	.24**	.24**	-	.21**	.21**	-	.56**	.39**	.17*
ORPOLI				.42**	-	.42**	.33**	.13**	.20*	.20*	.28**	-.08	.23**	.23**	-	.05	.21**	-.17	.07	.07	-	.42**	.16**	.26**
ORADMI							.32**	-	.32**	.63**	.03	.59**	.54**	.54**	-	.53**	.23**	.30**	.53**	.35**	.18*	.24**	.10	.14
GRLEAD										.11	-	.11	.35**	.08	.27**	.10	.11*	-.01	-.08	.05	-.13	.29**	.09*	.20*
GRADMI													.72**	-	.72**	.34**	.19*	.15	.32**	.16	.16*	.08	.16*	-.08
GRCULT																.26*	-	.26*	-.08	.16*	-.08	.25**	-.01	.26**
PECHAR																			.62**	-	.63**	-.08	-.04	-.03
PEPERF																						-.07	-	-.07

สถิติ

Chi-Square = 4.02 df = 5 P = .55 GFI = 0.99 AGFI = 0.94 RMR = 0.013 Total R-square = 0.45 LSR = 1.41

ความเที่ยง = .31 .43 .41 .41 .35 .28 .54 .55

หมายเหตุ * P < .05 ** P < .01 TE = อิทธิพลรวม IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากรูปแบบตามภาพที่ 18 และผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในตารางที่ 43 พบว่า

1) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญ .01 มี 5 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.56) นโยบายการบริหารองค์การ (.42) ภาวะผู้นำกลุ่ม (.29) วัฒนธรรมกลุ่ม (.25) และกระบวนการบริหารองค์การ (.24) ส่วนตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.08) คุณลักษณะบุคลากร (-.08) และการปฏิบัติงานของบุคลากร (-.07) ไม่มีนัยสำคัญ

2) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญ .01 2 ตัวแปร ขนาดอิทธิพลเท่ากัน คือ ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การกับวัฒนธรรมกลุ่ม (.26) และมีนัยสำคัญ .05 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม (.20) กับภาวะผู้นำองค์การ (.17) ส่วนตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ มีขนาดอิทธิพล (.14) แต่ไม่มีนัยสำคัญ ตัวแปรอื่น ๆ ที่เหลือมีขนาดอิทธิพลต่ำมาก

3) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญ .01 มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.39) กับนโยบายการบริหารองค์การ (.16) และมีนัยสำคัญ .05 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.16) กับภาวะผู้นำกลุ่ม (.09)

4) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ และตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม

5) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ จำแนกตามระดับองค์การ กลุ่ม และบุคคล มีดังนี้

5.1) ระดับองค์การ พบว่าทั้ง 3 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลองค์การ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.55) นโยบายการบริหารองค์การ (.45) และตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ (.24) ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ กับนโยบายการบริหารองค์การ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01

5.2) ระดับกลุ่ม พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลองค์การ มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม (.29) และวัฒนธรรมกลุ่ม (.25) ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 และ .05 ด้วย

5.3) ระดับบุคคล พบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ

6) ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุอื่น ๆ มีดังนี้

6.1) ตัวแปรการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ .01 จากตัวแปรอื่น 4 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลากร (.62) กระบวนการบริหารองค์การ (.53) วัฒนธรรมกลุ่ม (.32) และภาวะผู้นำองค์การ (.21) ในจำนวนนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 คือ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลากร (.63) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01 จำนวน

2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ (.35) และภาวะผู้นำองค์การ (.21) ส่วนอีกตัวแปรหนึ่งไม่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ คือ ตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม (.16)

6.2) ตัวแปรคุณลักษณะบุคลากร ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ .01 จากตัวแปรอื่น 4 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การ (.53) และวัฒนธรรมกลุ่ม (.34) ในจำนวนดังกล่าวมีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.30) และวัฒนธรรมกลุ่ม (.26) นอกจากนี้ยังมีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01 จำนวน 3 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.24) กระบวนการบริหารองค์การ (.23) ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีขนาดอิทธิพล (.19) อย่างมีนัยสำคัญ .05 และยังมีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลรวมหรืออิทธิพลทางตรง แต่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .05 คือ ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม (.11)

6.3) ตัวแปรวัฒนธรรมกลุ่ม ได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ .01 จากตัวแปรอื่นทั้ง 5 ตัวแปร ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.72) กระบวนการบริหารองค์การ (.54) ภาวะผู้นำองค์การ (.43) ภาวะผู้นำกลุ่ม (.35) และนโยบายการบริหารองค์การ (.23) ในจำนวนนี้มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม (.72) และภาวะผู้นำกลุ่ม (.27) อีก 3 ตัวแปร มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01 ตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ (.54) ภาวะผู้นำองค์การ (.43) และนโยบายการบริหารองค์การ (.23)

6.4) ตัวแปรกระบวนการบริหารกลุ่ม ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่น 3 ตัวแปร โดยมีนัยสำคัญ .01 จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ (.63) กับภาวะผู้นำกลุ่ม (.40) และมีนัยสำคัญ .05 คือ ตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การ (.20) ในจำนวนนี้กระบวนการบริหารกลุ่มมีอิทธิพลทางตรง (.59) อย่างมีนัยสำคัญ .01 ส่วนภาวะผู้นำองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม (.34) อย่างมีนัยสำคัญ .01 เช่นเดียวกับตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การมีอิทธิพลทางอ้อม (.28) อย่างมีนัยสำคัญ .01

6.5) ตัวแปรภาวะผู้นำกลุ่ม ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญ .01 ทั้ง 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.52) นโยบายการบริหารองค์การ (.33) และตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ (.32) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญ .01 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการบริหารองค์การ (.32) และตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.23) ส่วนตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การมีขนาดอิทธิพล (.20) อย่างมีนัยสำคัญ .05 นอกจากนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01 อีก 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.29) และตัวแปรนโยบายการบริหาร (.13)

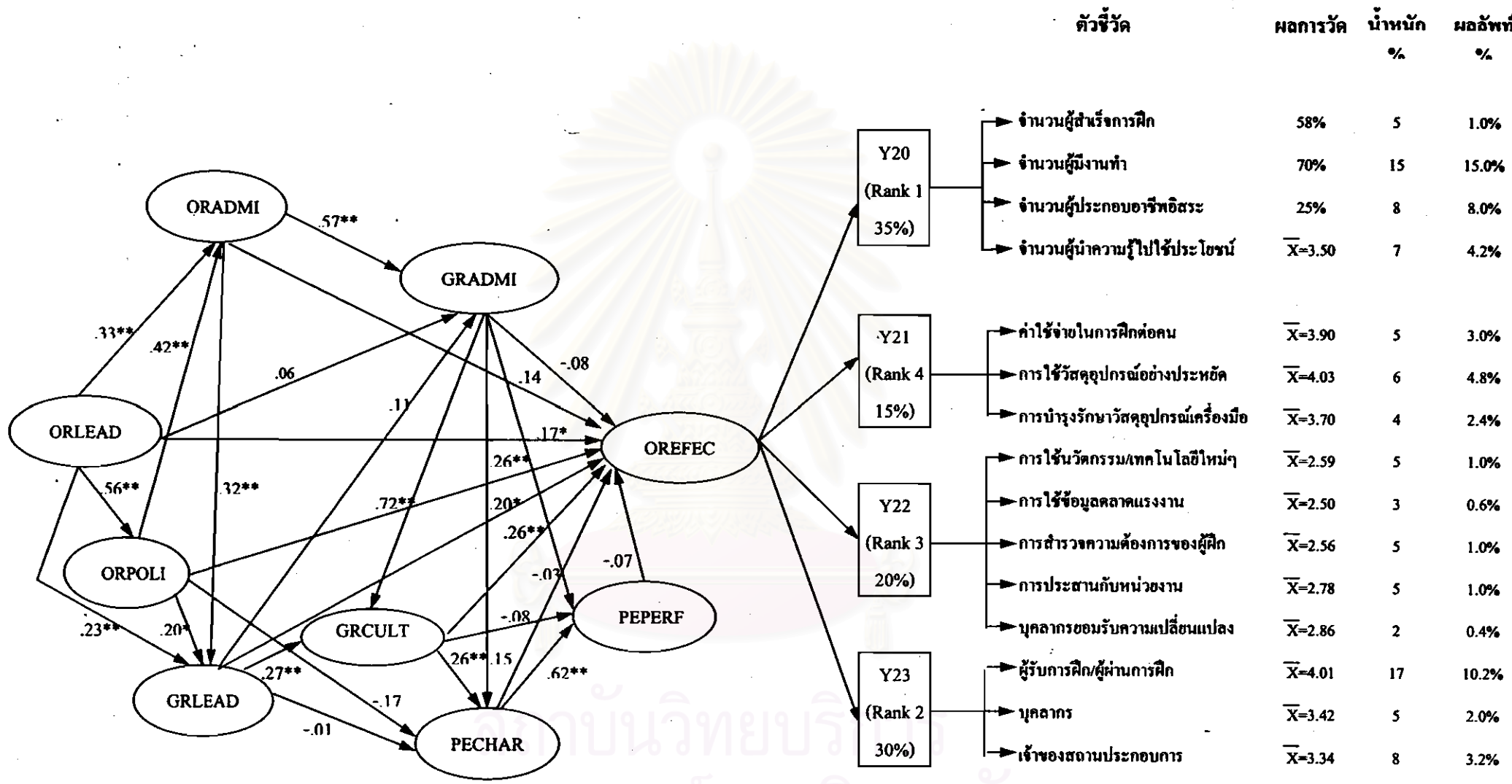
6.6) ตัวแปรกระบวนการการบริหารองค์การ ได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ .01 จากตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.56) และตัวแปรนโยบายการบริหารองค์การ (.42) โดยตัวแปรภาวะผู้นำองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ .01 ด้วย

6.7) ตัวแปรนโยบายบริหารองค์การ ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ (.56) อย่างมีนัยสำคัญ .01

จากผลการประเมินประสิทธิผลองค์การ และการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างตัวแปรในรูปแบบของสำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลรวมได้ดังภาพที่ 19



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 19 สรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์การและความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผล
 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร

รวม=100% รวม=56.6%