

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ชื่อ - สกุล	สถานที่ทำงาน
ศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร จามรมาน	34/9 ถนนวิภาวดีรังสิต หมู่ 9 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
พลอากาศตรี ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.แก้ว สงขาว	27 ซอยนางพญาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
รองศาสตราจารย์ ดร. เอื้อมพร ทองกระจ่าง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานอธิการบดี 123 หมู่ 16 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ เลขที่ 13 หมู่ 14 ตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ 46230
รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สุขศรีงาม	คณะทรัพยากรศาสตร์ และ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ชั้น 6 อาคารวิชาการ 3 9/9 หมู่ 9 ถ.แจ้งวัฒนะ ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
ผศ.ดร.ศิวรินทร์ สุขโต	มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานอธิการบดี 123 หมู่ 16 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002
ดร.สังวรรณ รัตกระโทก	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ชั้น 6 อาคารวิชาการ 3 9/9 หมู่ 9 ถ.แจ้งวัฒนะ ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
อาจารย์นาวัน วิทยาภรณ์	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ชั้น 24 อาคารพญาไท พลาซ่า เลขที่ 128 ถนนพญาไท แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่องโมเดลการวัดผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก

คำชี้แจง

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก พัฒนาโมเดลการวัดผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก และตรวจสอบความตรงของ โมเดลการวัดผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก แบบสอบถามนี้มีสองตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก

ขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะไม่ส่งผลลบใดๆ ต่อ ท่าน ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่ได้ครั้งนี้เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น

นายภาณุ อดทลัน

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

โทร. 0-87431-0463

E-mail : panuodklun@gmail.com

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน
1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง (GENDER)
2. อายุปี (AGE)
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี (EDUCATION)
- 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (POSITION)
- 1) ผู้อำนวยการ/คณบดี 2) กรรมการบริหารองค์การ
- 3) อาจารย์ 4) บุคลากร
5. ประสบการณ์การทำงานในระดับอุดมศึกษาปี (EXPERIENCE)

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก(IMPACT)
- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความเห็นหรือการรับรู้ของท่าน
- โปรดประเมินผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอกต่อองค์การของท่านตามความจริงมากที่สุด ซึ่งระดับการประเมินจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้
- ระดับ 5 หมายถึง เกิดผลกระทบต่อองค์การมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง เกิดผลกระทบต่อองค์การมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เกิดผลกระทบต่อองค์การปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง เกิดผลกระทบต่อองค์การน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง เกิดผลกระทบต่อองค์การน้อยที่สุด

ผลกระทบ	ระดับผลกระทบต่อองค์การ				
	1	2	3	4	5
<u>ด้านการบริหารวิทยาลัย/คณะ</u>					
1. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างวิทยาลัย/คณะให้เหมาะสมกับภาระงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น					
2. วิทยาลัย/คณะของท่านมีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของวิทยาลัย/คณะ					
3. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง/ภาระงานแต่ละบุคคล/ฝ่ายให้อย่างเหมาะสมตามความสามารถ					
4. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการจัดทำแผนลัทธิฐานำถึงบุคลากรตามความต้องการของวิทยาลัย/คณะที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)					
5. วิทยาลัย/คณะของท่าน มีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา/วิสัยทัศน์/พันธกิจ เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ และ ประกาศนโยบายให้ทุกคนในวิทยาลัย/คณะรับทราบ					
6. วิทยาลัย/คณะของท่าน ได้จัดทำแผนรวม/โครงการ ครอบคลุมทุกพันธกิจ					
7. วิทยาลัย/คณะของท่าน ได้ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่จัดทำขึ้น					

ผลกระท.	ระดับผลกระทบต่อองค์กร				
	1	2	3	4	5
8. วิทยาลัย/คณะของท่านได้มีผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) มาใช้ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ					
9. วิทยาลัย/คณะของท่านสามารถปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการได้แล้วเสร็จใน ระยะเวลาที่กำหนด					
10. วิทยาลัย/คณะของท่านได้นำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินแผนงาน/โครงการไป ใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงาน/โครงการ					
11. วิทยาลัย/คณะของท่านมีผลประเมินคุณภาพการศึกษาดีขึ้นในทุกระดับ					
12. วิทยาลัย/คณะของท่านได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการและควมควบคุม งบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมายของงบประมาณ					
13. วิทยาลัย/คณะของท่านมีงบประมาณเพียงพอสำหรับพันธกิจอุดมศึกษาทุกด้าน					
14. วิทยาลัย/คณะของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในการจัด การเรียนการสอนเพียงพอต่อการตามแผนที่ตั้งไว้					
15. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการด้าน การเงินและงบประมาณ					
16. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรในทุกระดับ					
17. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับทั้ง ในระยะสั้น และระยะยาว					
18. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. บุคลากรระดับผู้บริหารในวิทยาลัย/คณะของท่านให้ความสำคัญกับการประเมิน บุคลากรทุกระดับ					
20. วิทยาลัย/คณะของท่านได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาบุคลากรและ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรม					
21. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่านมีความมุ่งมั่น จริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อ ความก้าวหน้าของวิทยาลัย/คณะ					
ด้านพันธกิจอุดมศึกษา					
22. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรทุก 5 ปี					
23. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนทุกปี					
24. วิทยาลัย/คณะของท่านได้บูรณาการการสอนเข้ากับพันธกิจด้านอื่นๆ					
25. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่านใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นนักศึกษา เป็นสำคัญ					
26. วิทยาลัย/คณะของท่านมีห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อ มีภาวะเพียงพอ และพร้อมใช้					
27. วิทยาลัย/คณะของท่านมีบริการการให้คำปรึกษาและบริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่นัก ศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
28. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการอย่างต่อเนื่อง					
29. หน่วยงานที่เกี่ยวพันคุณธรรมจริยธรรมในกลุ่มนักศึกษาในวิทยาลัย/คณะของท่านลดลง					
30. วิทยาลัย/คณะของท่านมีการบูรณาการการวิจัยเข้ากับพันธกิจด้านอื่นๆ					

ผลกระทบ.	ระดับผลกระทบต้องพิจารณา				
	1	2	3	4	5
31. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยให้กับบุคลากร					
32. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ					
33. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีจำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพเพิ่มขึ้น					
34. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น					
35. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีระบบการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย					
36. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น					
37. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการบูรณาการบริการวิชาการเข้ากับพันธกิจด้านอื่นๆ					
38. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้จัดสรรเวลาและงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้านการบริการวิชาการอย่างเพียงพอ					
39. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีผลงานด้านวิชาการแก่หน่วยงานภายนอกชุมชน สังคมอย่างต่อเนื่อง					
40. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการบูรณาการด้านงานบูรณาการคิด วิเคราะห์ร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านอื่นๆ					
41. บุคลากรระดับผู้บริหารในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานให้ความสำคัญต่อความเพียงพอของมีการจัดสรรงบประมาณด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น					
42. นักศึกษา/บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรมของไทยทั้งที่จัดโดยองค์กรชุมชน และสังคม					
43. นักศึกษา/บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่า และภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดำรงของไทย					
ด้านวัฒนธรรมวิทยาลัย/คณะ:					
44. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการทบทวนแผนและเป้าหมายขององค์กรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ					
45. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการค้นหาแนวคิด/ทฤษฎี/วิธีปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายวิทยาลัย/คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
46. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้นำผลการประเมินการปรับปรุงพัฒนางานทุกพันธกิจของวิทยาลัย/คณะ					
47. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการรายงานความก้าวหน้าในทางปฏิบัติตามตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของวิทยาลัย/คณะเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ					
48. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
49. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมตามพันธกิจต่างๆ ที่เป็นเป้าหมายของวิทยาลัย/คณะ					
50. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้รับรู้ถูกฟัง/ส่งเสริมความรู้ ค่านิยม และทักษะการทำงานเป็นทีม					
51. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานเพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย/คณะ					
52. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีส่วนร่วมในการกำหนด/ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย/คณะ					
53. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีบุคลากรที่เข้าร่วมกันทำงานในการรับรู้งานการทำงานในทุกพันธกิจ					

ผลการทบท	ระดับผลกระทบต่อองค์กร				
	1	2	3	4	5
54. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีบุคลากรที่เข้าร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ชุมชน สังคม ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ					
55. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อยู่เสมอ					
56. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีระบบและกลไก เพื่อการขับเคลื่อนการทำงานทุกพันธกิจ เป็นลายลักษณ์อักษร					
57. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับรู้งานแก้ไขระบบเพื่อป้องกันถาวรเกิดซ้ำได้					
58. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อจัดการกับปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วหรือเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดใหม่					
59. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีแนวปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น ด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล หลักสูตร การจัดการศึกษา					
60. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยาน มีการใช้ฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอยู่เป็นนิจ เป็นประจำ ด้านชื่อเสียง/ภาพลักษณ์วิทยาลัย/คณะ					
61. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีผู้สมัครขอเข้าเป็นนักศึกษาเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา					
62. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีบุคลากรได้รับรางวัลชมเชยในความสามารถด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา					
63. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีบุคลากรเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้กับหน่วยงานนอกเพิ่มขึ้น					
64. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้นำเอาเทคโนโลยี/การบริหารจัดการแนวใหม่ เช่น TQM, BSC, KM หรือ Learning Organization มาใช้กันอย่างคึกคักและมีประสิทธิภาพ					
65. บันเทิงคดีจากวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหลักสูตร มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใช้/บัณฑิต ชุมชน สังคม					
66. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีบุคลากรที่มีชื่อเสียงในระดับจังหวัด หรือได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ชุมชน สังคมเพิ่มมากขึ้น					
67. วิทยาลัย /คณะของท่าอากาศยานมีนักศึกษา/บัณฑิต/บุคลากรที่มีผลงานได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น					
68. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้น					
69. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือนวัตกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
70. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานไม่กระทำผิดคุณธรรม จริยธรรม					
71. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานภายนอก ชุมชน สังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
72. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีบุคลากรที่ได้ทำกิจกรรมที่มุ่งช่วยเหลือ หรือเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมเป็นหลัก					
73. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณยกย่อง ชมเชยจากหน่วยงานภายนอกวิทยาลัย/คณะ					
74. วิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานมีผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาพัฒนา ชุมชน สังคม					
75. บุคลากรในวิทยาลัย/คณะของท่าอากาศยานได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการของสภาวิชาชีพ/สมาคมวิชาชีพ					

แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง

เรื่อง โมเดลการวัดผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอก

Impact measurement model of external quality assessment

เกริ่นนำ

สวัสดีครับ วันนี้ผมขอขอบคุณอาจารย์ที่กรุณาให้เวลาในการสัมภาษณ์ในเรื่องผลกระทบของการประเมินคุณภาพภายนอกครับ “อยากให้อาจารย์ได้เล่าถึงสภาพก่อนที่จะมีการประเมินภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). กับหลังจากที่มีการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). แล้วว่า องค์การของเรามีผลกระทบไปอย่างไรบ้างครับ ใน 4 ประเด็น คือ การบริหารองค์การ พันธกิจอุดมศึกษา วัฒนธรรมองค์การ และ ชื่อเสียง/ภาพลักษณ์องค์การ ครับ ผมขอเริ่มที่ละเรื่องนะครับ แต่ถ้าหากอาจารย์อยากพูดถึงเรื่องอะไรที่อาจารย์นึกได้ก็เชิญพูดได้เลยนะครับ ตอนนี้ผมขอเริ่มที่ประเด็นการบริหารองค์การนะครับ”

ผู้วิจัย : คำถามที่ 1 การบริหารองค์การ

อยากให้อาจารย์เล่าถึงสภาพก่อนที่จะมีการประเมินภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). กับหลังจากที่มีการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). แล้ว มีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ/ นโยบายในองค์การ/ งบประมาณขององค์การ/ บุคลากรในองค์การอันเนื่องมาจากการประเมินคุณภาพภายนอกว่าเป็นอย่างไรบ้างครับเช่น มีการปรับหรือลดตำแหน่ง/อัตราบุคลากรหรือเพิ่มตำแหน่งหน้าที่ ภาระงาน หรือเพิ่มบุคลากรฯลฯบ้างไหมครับ ถ้ามีแล้วผลกระทบที่ว่าเป็นอย่างไรครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 1

.....
.....

ผู้วิจัย : คำถามที่ 1 (ต่อเนื่อง)

จากที่อาจารย์เล่ามา ผมเห็นว่าผลกระทบเกิดขึ้น สำหรับอาจารย์แล้ว ผลกระทบต่อที่เกิดขึ้นนี้ หากแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับจากน้อยที่สุดไปหาระดับมากที่สุด อาจารย์คิดว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นในการบริหารองค์การควรอยู่ในระดับใด ด้วยเหตุผลสนับสนุนใดครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 1 (ต่อเนื่อง)

.....
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการสัมภาษณ์ด้านการบริหารองค์การ

.....

.....

ขอบคุณครับสำหรับคำถามต่อไปเป็นประเด็นเกี่ยวกับพันธกิจอุดมศึกษานะครับ”

ผู้วิจัย : คำถามที่ 2 พันธกิจอุดมศึกษา

อยากให้อาจารย์เล่าถึงสภาพก่อนที่จะมีการประเมินภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). กับหลังจากที่มีการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). แล้วมีผลกระทบต่อในด้านการเรียนการสอนขององค์การ/ การวิจัยขององค์การ/ การบริการวิชาการขององค์การ/ การบำรุงศิลปวัฒนธรรมขององค์การอันเนื่องมาจากการประเมินคุณภาพภายนอกว่าเป็นอย่างไรบ้างครับ เช่น มีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนหรือไม่อย่างไร ผลงานวิจัยถูกนำไปใช้ในด้านใดและเพิ่มขึ้นหรือไม่ การบริการวิชาการส่งผลดีต่อชุมชนสังคม ฯลฯ บ้างไหมครับ ถ้ามีแล้วผลกระทบที่ว่าเป็นอย่างไรครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 2

.....

.....

ผู้วิจัย : คำถามที่ 2 (ต่อเนื่อง)

จากที่อาจารย์เล่ามา ผมเห็นว่าผลกระทบเกิดขึ้น สำหรับอาจารย์แล้ว ผลกระทบต่อที่เกิดขึ้นนี้ หากแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับจากน้อยที่สุดไปหาระดับมากที่สุด อาจารย์คิดว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นในพันธกิจอุดมศึกษาควรอยู่ในระดับใด ด้วยเหตุผลสนับสนุนใดครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 2 (ต่อเนื่อง)

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการสัมภาษณ์ด้านพันธกิจอุดมศึกษา

.....

.....

ขอบคุณครับสำหรับคำถามต่อไปเป็นประเด็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมมอองค์การนะครับ”

ผู้วิจัย : คำถามที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร

อยากให้อาจารย์เล่าถึงสภาพก่อนที่จะมีการประเมินภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). กับหลังจากที่มีการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). แล้วมีผลกระทบต่อในด้านการปรับปรุงงานในองค์กร/ การทำงานเป็นทีม/ การมีส่วนร่วมของบุคลากร/ การคิดเป็นระบบอันเนื่องมาจากการประเมินคุณภาพภายนอกว่าเป็นอย่างไรบ้างครับ เช่น มีการทำงานร่วมกันอย่างไร การมีส่วนร่วมในงาน ฯลฯ บ้างไหมครับ ถ้ามีแล้วผลกระทบที่ว่าเป็นอย่างไรครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 3

.....

ผู้วิจัย : คำถามที่ 3 (ต่อเนื่อง)

จากที่อาจารย์เล่ามา ผมเห็นว่าผลกระทบเกิดขึ้น สำหรับอาจารย์แล้ว ผลกระทบต่อที่เกิดขึ้นนี้ หากแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับจากน้อยที่สุดไปหาระดับมากที่สุด อาจารย์คิดว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมองค์กร ควรอยู่ในระดับใด ด้วยเหตุผลสนับสนุนใดครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 3 (ต่อเนื่อง)

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการสัมภาษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

.....

ขอบคุณครับสำหรับคำถามต่อไปเป็นประเด็นเกี่ยวกับชื่อเสียงภาพลักษณ์/องค์กรนะครับ"

ผู้วิจัย : คำถามที่ 4 ชื่อเสียงภาพลักษณ์/องค์กร

อยากให้อาจารย์เล่าถึงสภาพก่อนที่จะมีการประเมินภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). กับหลังจากที่มีการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). แล้วมีผลกระทบต่อในด้านความสามารถทางวิชาการขององค์กร/ ทักษะปฏิบัติของบุคลากร/ คุณธรรม/จริยธรรมของบุคลากร/ ชื่อเสียง/ภาพลักษณ์ขององค์กรอันเนื่องมาจากการประเมินคุณภาพภายนอกว่าเป็นอย่างไรบ้างครับ เช่น มีความเชี่ยวชาญเฉพาะจนเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมภายนอก การที่บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยกย่องจากบุคคล และสังคมทั่วไป ชื่อเสียงในด้านต่างๆขององค์กร ฯลฯ บ้างไหมครับ ถ้ามีแล้วผลกระทบที่ว่าเป็นอย่างไรครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 4

ผู้วิจัย : คำถามที่ 4 (ต่อเนื่อง)

จากที่อาจารย์เล่ามา ผมเห็นว่า มีผลกระทบเกิดขึ้น สำหรับอาจารย์แล้ว ผลกระทบต่อที่เกิดขึ้นนี้ หากแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับจากน้อยที่สุดไปหาระดับมากที่สุด อาจารย์คิดว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นในชื่อเสียงภาพลักษณ์/องค์กรควรอยู่ในระดับใดด้วยเหตุผลสนับสนุนใดครับ

ผู้ให้ข้อมูล: ตอบคำถามที่ 4 (ต่อเนื่อง)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการสัมภาษณ์ด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์/องค์กร

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ได้กรุณาเล่าเกี่ยวกับสภาพก่อนที่จะมีการประเมินภายนอกโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน). กับหลังจากที่มีการประเมินภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน). ให้เห็นภาพผลกระทบที่เกิดขึ้นในองค์กร ใน 4 ประเด็น คือ การบริหารองค์กร พันธกิจ อุดมศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และ ชื่อเสียงภาพลักษณ์/องค์กร ครับ ในช่วงสุดท้ายนี้ อาจารย์มีข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม มั้ยครับ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ต้องขอขอบคุณอาจารย์ที่กรุณาให้ความจริงที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ครับ

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างคำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดผลกระทบ
ของการประเมินภายนอกด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

ตัวอย่างคำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลการวัดผลกระทบของการประเมินภายนอก
ด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

DATE: 5/18/2013

TIME: 19:30

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\PanuOdklun\Desktop\PATH\pathmodel.LPJ:

TI Second Order Factor Analysis

!DA NI=16 NO=568 MA=CM

SY='C:\Users\PanuOdklun\Desktop\PATH\pathmodel.DSF'

MO NY=16 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY

LE

ADMIN DUTY CULTURE RENOWN

LK

IMPACT

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2)

FR LY(9,3) LY(10,3) LY(11,3) LY(12,3) LY(13,4) LY(14,4) LY(15,4) LY(16,4)

FR GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1) TE(2,1) TE(5,1)

FR TE(5,2) TE(7,6) TE(8,1) TE(8,2) TE(8,4) TE(8,6) TE(8,7) TE(10,5) TE(11,10)

FR TE(12,3) TE(12,11) TE(14,4) TE(14,13) TE(15,5) TE(16,4) TE(16,6) TE(16,12)

FR TE(15,6) TE(6,5) TE(7,5) TE(4,1) TE(13,12) TE(15,1) TE(15,2) TE(14,12)

FR TE(10,8) TE(15,10) TE(16,5) TE(12,2) TE(6,4) TE(7,3) TE(12,5) TE(13,1)

FR TE(11,8) TE(11,3) TE(11,9) TE(13,5) TE(10,7) TE(5,4) TE(15,13)

PD

OU ME=ML AM FS SS SC IT=250

TI Second Order Factor Analysis

Number of Input Variables 16

Number of Y - Variables 16

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 4

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 568

TI Second Order Factor Analysis

Covariance Matrix

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
STRUCT	0.84					
POLICY	0.64	0.76				
BUDGET	0.56	0.61	0.77			
STAFF	0.59	0.61	0.61	0.71		
LEARN	0.69	0.74	0.67	0.68	0.97	
RESEAR	0.49	0.54	0.53	0.52	0.62	0.71
SERVICE	0.46	0.52	0.53	0.52	0.62	0.58
ART	0.57	0.63	0.59	0.56	0.75	0.54
IMPROVE	0.54	0.60	0.58	0.59	0.70	0.58
TEAM	0.53	0.58	0.57	0.58	0.67	0.57
PARTICI	0.54	0.60	0.57	0.59	0.70	0.58
SYSTEM	0.53	0.57	0.59	0.58	0.68	0.57
ACADEM	0.46	0.49	0.50	0.49	0.59	0.47
SKILL	0.48	0.55	0.55	0.52	0.65	0.53
ETHIC	0.59	0.64	0.61	0.61	0.77	0.55
FAME	0.47	0.53	0.55	0.51	0.63	0.55

Covariance Matrix

	SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
SERVICE	0.71					
ART	0.60	0.81				
IMPROVE	0.57	0.62	0.73			
TEAM	0.57	0.59	0.64	0.77		
PARTICI	0.56	0.60	0.64	0.68	0.75	
SYSTEM	0.54	0.60	0.63	0.63	0.66	0.72
ACADEM	0.44	0.51	0.52	0.51	0.53	0.54
SKILL	0.51	0.57	0.59	0.57	0.58	0.59
ETHIC	0.55	0.66	0.65	0.65	0.65	0.64
FAME	0.50	0.56	0.58	0.57	0.58	0.60

Covariance Matrix

	ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME
ACADEM	0.63			
SKILL	0.56	0.68		
ETHIC	0.58	0.66	0.90	
FAME	0.54	0.62	0.68	0.78

TI Second Order Factor Analysis

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
STRUCT	0	0	0	0
POLICY	1	0	0	0
BUDGET	2	0	0	0
STAFF	3	0	0	0
LEARN	0	0	0	0
RESEAR	0	4	0	0
SERVICE	0	5	0	0
ART	0	6	0	0
IMPROVE	0	0	0	0
TEAM	0	0	7	0
PARTICI	0	0	8	0
SYSTEM	0	0	9	0
ACADEM	0	0	0	0
SKILL	0	0	0	10
ETHIC	0	0	0	11
FAME	0	0	0	12

GAMMA

IMPACT

ADMIN	13
DUTY	14
CULTURE	15
RENOWN	16

PSI

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
	17	18	19	20

THETA-EPS

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
STRUCT	21					
POLICY	22	23				
BUDGET	0	0	24			
STAFF	25	0	0	26		
LEARN	27	28	0	29	30	
RESEAR	0	0	0	31	32	33
SERVICE	0	0	34	0	35	36
ART	38	39	0	40	0	41
IMPROVE	0	0	0	0	0	0
TEAM	0	0	0	0	45	0

PARTICI	0	0	49	0	0	0
SYSTEM	0	54	55	0	56	0
ACADEM	59	0	0	0	60	0
SKILL	0	0	0	63	0	0
ETHIC	67	68	0	0	69	70
FAME	0	0	0	74	75	76

THETA-EPS

SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM	
SERVICE	37					
ART	42	43				
IMPROVE	0	0	44			
TEAM	46	47	0	48		
PARTICI	0	50	51	52	53	
SYSTEM	0	0	0	0	57	58
ACADEM	0	0	0	0	0	61
SKILL	0	0	0	0	0	64
ETHIC	0	0	0	71	0	0
FAME	0	0	0	0	0	77

THETA-EPS

ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME	
ACADEM	62			
SKILL	65	66		
ETHIC	72	0	73	
FAME	0	0	0	78

TI Second Order Factor Analysis

Number of Iterations = 15

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
STRUCT	0.71	--	--	--
POLICY	0.78	--	--	--
(0.03)				
	29.77			
BUDGET	0.78	--	--	--
(0.03)				
	23.74			
STAFF	0.78	--	--	--
(0.03)				
	26.89			
LEARN	--	0.91	--	--
RESEAR	--	0.75	--	--

		(0.03)		
		29.59		
SERVICE	--	0.73	--	--
		(0.03)		
		28.89		
ART	--	0.81	--	--
		(0.02)		
		35.88		
IMPROVE	--	--	0.80	--
TEAM	--	--	0.79	--
		(0.02)		
		39.07		
PARTICI	--	--	0.81	--
		(0.02)		
		40.11		
SYSTEM	--	--	0.79	--
		(0.02)		
		42.43		
ACADEM	--	--	--	0.69
SKILL	--	--	--	0.78
		(0.02)		
		37.95		
ETHIC	--	--	--	0.86
		(0.03)		
		30.62		
FAME	--	--	--	0.79
		(0.03)		
		30.24		

GAMMA

IMPACT

ADMIN	0.96
	(0.05)
	20.73
DUTY	0.97
	(0.04)
	27.57
CULTURE	0.99
	(0.03)
	29.01
RENOWN	0.94
	(0.04)
	24.26

Covariance Matrix of ETA and KSI

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN	IMPACT
ADMIN	1.00				
DUTY	0.92	1.00			
CULTURE	0.94	0.95	1.00		
RENOWN	0.90	0.91	0.93	1.00	
IMPACT	0.96	0.97	0.99	0.94	1.00

PHI

IMPACT

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

ADMIN DUTY CULTURE RENOWN

0.08	0.07	0.03	0.11
(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
6.50	4.91	3.20	8.45

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

ADMIN DUTY CULTURE RENOWN

0.92	0.93	0.97	0.89
------	------	------	------

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

ADMIN DUTY CULTURE RENOWN

0.92	0.93	0.97	0.89
------	------	------	------

THETA-EPS

STRUCT POLICY BUDGET STAFF LEARN RESEAR

STRUCT 0.33

(0.02)

15.20

POLICY 0.08 0.14

(0.01) (0.01)

7.36 13.48

BUDGET -- -- 0.16

(0.01)

13.91

STAFF 0.03 -- -- 0.10

(0.01) (0.01)

3.45 11.80

LEARN 0.08 0.06 -- 0.01 0.12

(0.01) (0.01) (0.01) (0.01)

6.60 7.01 1.97 9.92

RESEAR	--	--	--	-0.02	-0.06	0.14
				(0.01)	(0.01)	(0.01)
				-2.39	-5.15	9.58
SERVICE	--	--	0.02	--	-0.04	0.03
			(0.01)		(0.01)	(0.01)
			2.29		-3.80	2.51
ART	0.04	0.04	--	-0.02	--	-0.06
	(0.01)	(0.01)		(0.01)		(0.01)
	2.99	4.55		-3.08		-5.28
IMPROVE	--	--	--	--	--	--
TEAM	--	--	--	--	-0.02	--
					(0.01)	
					-3.72	
PARTICI	--	--	-0.02	--	--	--
			(0.01)			
			-2.98			
SYSTEM	--	-0.01	0.02	--	-0.01	--
		(0.00)	(0.01)		(0.01)	
		-2.25	2.35		-1.06	
ACADEM	0.02	--	--	--	0.01	--
	(0.01)				(0.01)	
	2.23				1.79	
SKILL	--	--	--	-0.02	--	--
				(0.01)		
				-4.48		
ETHIC	0.04	0.02	--	--	0.04	-0.03
	(0.01)	(0.01)			(0.01)	(0.01)
	4.00	3.23			4.55	-3.84
FAME	--	--	--	-0.03	-0.01	0.02
				(0.01)	(0.01)	(0.01)
				-4.09	-1.98	2.25

THETA-EPS

	SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
SERVICE	0.18					
	(0.02)					
	11.33					
ART	0.01	0.16				
	(0.01)	(0.01)				
	0.67	12.65				
IMPROVE	--	--	0.09			
			(0.01)			
			12.46			
TEAM	0.01	-0.02	--	0.14		

	(0.01)	(0.01)	(0.01)		
	2.03	-2.80	14.04		
PARTICI	--	-0.02	-0.01	0.03	0.10
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	-2.65	-2.60	5.07	11.10	
SYSTEM	--	--	--	--	0.02 0.10
				(0.01)	(0.01)
				3.50	13.45
ACADEM	--	--	--	--	0.03
				(0.01)	
				4.45	
SKILL	--	--	--	--	0.01
				(0.01)	
				2.96	
ETHIC	--	--	--	0.02	--
			(0.01)		
			2.94		
FAME	--	--	--	--	0.03
				(0.01)	
				5.00	

THETA-EPS

	ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME
ACADEM	0.14			
	(0.01)			
	12.49			
SKILL	0.02	0.08		
	(0.01)	(0.01)		
	2.55	10.67		
ETHIC	-0.01	--	0.16	
	(0.01)	(0.01)		
	-1.67	13.33		
FAME	--	--	--	0.16
			(0.01)	
			13.98	

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
0.60	0.81	0.79	0.85	0.87	0.80

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
0.75	0.81	0.88	0.82	0.87	0.86

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME
0.77	0.88	0.82	0.79

0.77 0.88 0.82 0.79

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 58

Minimum Fit Function Chi-Square = 79.97 (P = 0.030)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 78.44 (P = 0.038)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 20.44

90 Percent Confidence Interval for NCP = (1.26 ; 47.68)

Minimum Fit Function Value = 0.14

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.036

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0022 ; 0.084)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.025

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0062 ; 0.038)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.41

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.38 ; 0.46)

ECVI for Saturated Model = 0.48

ECVI for Independence Model = 70.39

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 39877.59

Independence AIC = 39909.59

Model AIC = 234.44

Saturated AIC = 272.00

Independence CAIC = 39995.07

Model CAIC = 651.12

Saturated CAIC = 998.53

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.48

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 610.39

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0081

Standardized RMR = 0.010

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.42

TI Second Order Factor Analysis

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

ADMIN	DUTY	CULTURE	REOWN
-------	------	---------	-------

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
STRUCT	--	0.56	0.07	3.12
POLICY	--	0.67	2.73	0.12
BUDGET	--	0.02	1.90	0.95
STAFF	--	0.02	0.27	0.79
LEARN	3.60	--	3.81	0.37
RESEAR	0.80	--	0.76	0.03
SERVICE	0.15	--	8.06	8.64
ART	0.00	--	2.28	2.67
IMPROVE	0.68	0.19	--	0.58
TEAM	1.12	0.00	--	0.81
PARTICI	0.46	0.00	--	0.46
SYSTEM	0.07	0.10	--	0.05
ACADEM	1.71	0.07	0.27	--
SKILL	0.03	0.78	0.80	--
ETHIC	1.81	3.90	2.20	--
FAME	6.54	11.73	8.43	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
STRUCT	--	-0.08	-0.03	-0.14
POLICY	--	0.07	0.15	-0.02
BUDGET	--	0.01	-0.15	0.06
STAFF	--	-0.01	-0.05	0.05
LEARN	0.27	--	-0.64	0.05
RESEAR	-0.10	--	0.25	-0.01
SERVICE	-0.04	--	0.76	-0.21
ART	0.00	--	-0.47	0.13
IMPROVE	0.06	0.04	--	0.04
TEAM	-0.08	-0.01	--	-0.05
PARTICI	-0.05	0.00	--	0.04
SYSTEM	0.02	-0.03	--	-0.02
ACADEM	0.08	-0.02	0.04	--
SKILL	0.01	0.04	0.06	--
ETHIC	0.09	0.15	0.12	--
FAME	-0.16	-0.24	-0.22	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
STRUCT	--	-0.08	-0.03	-0.14
POLICY	--	0.07	0.15	-0.02
BUDGET	--	0.01	-0.15	0.06
STAFF	--	-0.01	-0.05	0.05
LEARN	0.27	--	-0.64	0.05

RESEAR	-0.10	--	0.25	-0.01
SERVICE	-0.04	--	0.76	-0.21
ART	0.00	--	-0.47	0.13
IMPROVE	0.06	0.04	--	0.04
TEAM	-0.08	-0.01	--	-0.05
PARTICI	-0.05	0.00	--	0.04
SYSTEM	0.02	-0.03	--	-0.02
ACADEM	0.08	-0.02	0.04	--
SKILL	0.01	0.04	0.06	--
ETHIC	0.09	0.15	0.12	--
FAME	-0.16	-0.24	-0.22	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
STRUCT	--	-0.09	-0.04	-0.15
POLICY	--	0.08	0.18	-0.02
BUDGET	--	0.01	-0.17	0.07
STAFF	--	-0.01	-0.06	0.06
LEARN	0.27	--	-0.65	0.05
RESEAR	-0.12	--	0.30	-0.02
SERVICE	-0.05	--	0.90	-0.25
ART	0.00	--	-0.52	0.14
IMPROVE	0.07	0.04	--	0.05
TEAM	-0.10	-0.01	--	-0.06
PARTICI	-0.06	0.00	--	0.05
SYSTEM	0.03	-0.03	--	-0.02
ACADEM	0.10	-0.02	0.05	--
SKILL	0.01	0.05	0.07	--
ETHIC	0.10	0.15	0.13	--
FAME	-0.18	-0.27	-0.25	--

Modification Indices for BETA

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	--	0.23	0.38	0.04
DUTY	0.23	--	0.04	0.38
CULTURE	0.38	0.04	--	0.23
RENOWN	0.04	0.38	0.23	--

Expected Change for BETA

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	--	0.07	-0.21	0.02
DUTY	0.06	--	0.07	-0.05
CULTURE	-0.07	0.03	--	0.04
RENOWN	0.02	-0.08	0.18	--

Standardized Expected Change for BETA

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	--	0.07	-0.21	0.02
DUTY	0.06	--	0.07	-0.05
CULTURE	-0.07	0.03	--	0.04
RENOWN	0.02	-0.08	0.18	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	--			
DUTY	0.23	--		
CULTURE	0.38	0.04	--	
RENOWN	0.04	0.38	0.23	--

Expected Change for PSI

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	--			
DUTY	0.00	--		
CULTURE	-0.01	0.00	--	
RENOWN	0.00	-0.01	0.00	--

Standardized Expected Change for PSI

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	--			
DUTY	0.00	--		
CULTURE	-0.01	0.00	--	
RENOWN	0.00	-0.01	0.00	--

Modification Indices for THETA-EPS

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
STRUCT	--					
POLICY	--	--				
BUDGET	0.71	0.49	--			
STAFF	--	0.35	0.55	--		
LEARN	--	--	3.60	--	--	
RESEAR	0.70	0.21	1.47	--	--	--
SERVICE	1.58	0.24	--	0.00	--	--
ART	--	--	0.00	--	--	--
IMPROVE	0.12	2.74	2.56	0.24	2.51	0.02
TEAM	0.82	0.26	1.24	0.01	--	0.24
PARTICI	0.04	0.39	--	1.49	0.05	0.39

SYSTEM	0.63	--	--	0.05	--	1.47
ACADEM	--	0.18	0.75	0.13	--	0.01
SKILL	0.44	0.13	0.02	--	0.37	0.05
ETHIC	--	--	0.60	1.05	--	--
FAME	1.47	1.42	2.86	--	--	--

Modification Indices for THETA-EPS

	SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
SERVICE	--					
ART	--	--				
IMPROVE	7.46	0.35	--			
TEAM	--	--	0.03	--		
PARTICI	1.12	--	--	--	--	
SYSTEM	0.41	1.00	1.41	1.94	--	--
ACADEM	4.14	0.34	0.79	0.69	3.16	--
SKILL	0.68	0.20	0.43	1.08	0.99	--
ETHIC	5.36	12.93	0.17	--	0.02	0.04
FAME	0.12	2.71	0.05	1.77	0.19	--

Modification Indices for THETA-EPS

	ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME
ACADEM	--			
SKILL	--	--		
ETHIC	--	10.49	--	
FAME	0.32	3.57	2.27	--

Expected Change for THETA-EPS

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
STRUCT	--					
POLICY	--	--				
BUDGET	0.01	-0.01	--			
STAFF	--	-0.01	0.01	--		
LEARN	--	--	0.02	--	--	
RESEAR	0.01	0.00	-0.01	--	--	--
SERVICE	-0.01	0.00	--	0.00	--	--
ART	--	--	0.00	--	--	--
IMPROVE	0.00	0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.00
TEAM	0.01	0.00	-0.01	0.00	--	0.00
PARTICI	0.00	0.00	--	-0.01	0.00	0.00
SYSTEM	0.01	--	--	0.00	--	0.01
ACADEM	--	0.00	0.01	0.00	--	0.00
SKILL	-0.01	0.00	0.00	--	0.00	0.00
ETHIC	--	--	-0.01	0.01	--	--
FAME	-0.01	-0.01	0.01	--	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
SERVICE	--					
ART	--	--				
IMPROVE	0.02	0.00	--			
TEAM	--	--	0.00	--		
PARTICI	0.01	--	--	--	--	
SYSTEM	0.00	-0.01	-0.01	0.01	--	--
ACADEM	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	--
SKILL	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	--
ETHIC	-0.02	0.03	0.00	--	0.00	0.00
FAME	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00	--

Expected Change for THETA-EPS

	ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME
ACADEM	--			
SKILL	--	--		
ETHIC	--	-0.03	--	
FAME	0.00	0.01	0.01	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
STRUCT	--					
POLICY	--	--				
BUDGET	0.01	-0.01	--			
STAFF	--	-0.01	0.01	--		
LEARN	--	--	0.02	--	--	
RESEAR	0.01	0.00	-0.01	--	--	--
SERVICE	-0.02	0.00	--	0.00	--	--
ART	--	--	0.00	--	--	--
IMPROVE	0.00	0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.00
TEAM	0.01	0.00	-0.01	0.00	--	0.00
PARTICI	0.00	0.00	--	-0.01	0.00	0.00
SYSTEM	0.01	--	--	0.00	--	0.01
ACADEM	--	0.00	0.01	0.00	--	0.00
SKILL	-0.01	0.00	0.00	--	0.01	0.00
ETHIC	--	--	-0.01	0.01	--	--
FAME	-0.01	-0.01	0.02	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
SERVICE	--					
ART	--	--				

IMPROVE	0.02	-0.01	--			
TEAM	--	--	0.00	--		
PARTICI	0.01	--	--	--	--	
SYSTEM	-0.01	-0.01	-0.01	0.01	--	--
ACADEM	-0.02	0.01	-0.01	-0.01	0.01	--
SKILL	0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01	--
ETHIC	-0.02	0.04	0.00	--	0.00	0.00
FAME	0.00	-0.02	0.00	-0.01	0.00	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

ACADEM SKILL ETHIC FAME

ACADEM	--			
SKILL	--	--		
ETHIC	--	-0.04	--	
FAME	-0.01	0.02	0.02	--

Maximum Modification Index is 12.93 for Element (15, 8) of THETA-EPS

TI Second Order Factor Analysis

Factor Scores Regressions

ETA

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
ADMIN	0.00	0.23	0.21	0.38	-0.06	0.09
DUTY	-0.09	-0.18	0.03	0.16	0.41	0.36
CULTURE	-0.03	0.00	0.04	0.11	0.08	0.10
RENOWN	-0.06	-0.04	0.03	0.18	-0.01	0.08

ETA

	SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM
ADMIN	-0.03	0.09	0.08	0.02	0.12	-0.01
DUTY	0.04	0.29	0.01	0.11	0.02	-0.01
CULTURE	-0.02	0.10	0.27	0.13	0.20	0.15
RENOWN	-0.02	0.09	0.07	-0.01	0.11	-0.15

ETA

	ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME
ADMIN	-0.01	0.11	-0.01	0.05
DUTY	-0.03	0.05	0.00	0.03
CULTURE	-0.01	0.06	0.02	0.02
RENOWN	0.17	0.36	0.23	0.21

TI Second Order Factor Analysis

Standardized Solution

LAMBDA-Y

ADMIN DUTY CULTURE RENOWN

```

-----
STRUCT  0.71  --  --  --
POLICY  0.78  --  --  --
BUDGET  0.78  --  --  --
STAFF   0.78  --  --  --
LEARN   --  0.91  --  --
RESEAR  --  0.75  --  --
SERVICE --  0.73  --  --
ART     --  0.81  --  --
IMPROVE --  --  0.80  --
TEAM    --  --  0.79  --
PARTICI --  --  0.81  --
SYSTEM  --  --  0.79  --
ACADEM  --  --  --  0.69
SKILL   --  --  --  0.78
ETHIC   --  --  --  0.86
FAME    --  --  --  0.79
    
```

GAMMA

IMPACT

```

-----
ADMIN   0.96
DUTY    0.97
CULTURE 0.99
RENOWN  0.94
    
```

Correlation Matrix of ETA and KSI

```

      ADMIN  DUTY  CULTURE  RENOWN  IMPACT
-----
ADMIN   1.00
DUTY   0.92  1.00
CULTURE 0.94  0.95  1.00
RENOWN  0.90  0.91  0.93  1.00
IMPACT  0.96  0.97  0.99  0.94  1.00
    
```

PSI

Note: This matrix is diagonal.

```

      ADMIN  DUTY  CULTURE  RENOWN
-----
0.08  0.07  0.03  0.11
    
```

TI Second Order Factor Analysis

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

```

      ADMIN  DUTY  CULTURE  RENOWN
-----
STRUCT  0.78  --  --  --
POLICY  0.90  --  --  --
    
```

BUDGET	0.89	--	--	--
STAFF	0.92	--	--	--
LEARN	--	0.93	--	--
RESEAR	--	0.89	--	--
SERVICE	--	0.86	--	--
ART	--	0.90	--	--
IMPROVE	--	--	0.94	--
TEAM	--	--	0.91	--
PARTICI	--	--	0.93	--
SYSTEM	--	--	0.93	--
ACADEM	--	--	--	0.88
SKILL	--	--	--	0.94
ETHIC	--	--	--	0.91
FAME	--	--	--	0.89

GAMMA

IMPACT

ADMIN	0.96
DUTY	0.97
CULTURE	0.99
RENOWN	0.94

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN	IMPACT
ADMIN	1.00				
DUTY	0.92	1.00			
CULTURE	0.94	0.95	1.00		
RENOWN	0.90	0.91	0.93	1.00	
IMPACT	0.96	0.97	0.99	0.94	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ADMIN	DUTY	CULTURE	RENOWN
ADMIN	0.08			
DUTY	0.07	0.11		
CULTURE	0.03		0.11	
RENOWN				0.11

THETA-EPS

	STRUCT	POLICY	BUDGET	STAFF	LEARN	RESEAR
STRUCT	0.40					
POLICY	0.11	0.19				
BUDGET	--	--	0.21			
STAFF	0.04	--	--	0.15		
LEARN	0.09	0.07	--	0.02	0.13	
RESEAR	--	--	--	-0.02	-0.07	0.20
SERVICE	--	--	0.02	--	-0.05	0.04

ART	0.04	0.05	--	-0.03	--	-0.08
IMPROVE	--	--	--	--	--	--
TEAM	--	--	--	--	-0.03	--
PARTICI	--	--	-0.02	--	--	--
SYSTEM	--	-0.02	0.02	--	-0.01	--
ACADEM	0.03	--	--	--	0.02	--
SKILL	--	--	--	-0.03	--	--
ETHIC	0.05	0.03	--	--	0.04	-0.04
FAME	--	--	--	-0.04	-0.02	0.02

THETA-EPS

SERVICE	ART	IMPROVE	TEAM	PARTICI	SYSTEM	
SERVICE	0.25					
ART	0.01	0.19				
IMPROVE	--	--	0.12			
TEAM	0.02	-0.03	--	0.18		
PARTICI	--	-0.02	-0.02	0.05	0.13	
SYSTEM	--	--	--	--	0.03	0.14
ACADEM	--	--	--	--	--	0.04
SKILL	--	--	--	--	--	0.02
ETHIC	--	--	--	0.02	--	--
FAME	--	--	--	--	--	0.04

THETA-EPS

ACADEM	SKILL	ETHIC	FAME	
ACADEM	0.23			
SKILL	0.03	0.12		
ETHIC	-0.02	--	0.18	
FAME	--	--	--	0.21

Time used: 0.078 Seconds

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายภาณุ อดกลั่น
วันเดือนปีเกิด 23 พฤศจิกายน 2510
สถานที่เกิด 112 หมู่ 3 ตำบลสระคูอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45130
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 384 หมู่ 10 ตำบลหนองนาคำอำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522 ป. 6 โรงเรียนเมืองใหม่สุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2525 ม. 3 โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล อำเภอสวรรณภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2528 ม.6 โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2533 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง
วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2539 การศึกษามหาบัณฑิต(วัดผลการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2556 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

