

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ก.พ., สำนักงาน. กองวิชาการ. ฝ่ายกำลังคน. "รายงานผลการสำรวจกำลังคนของสำนักงาน ก.พ. ในรอบปีงบประมาณ 2528." กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ., 2528. (อัดสำเนา)
- กนลา สุขพานิช-ขันธปราย. และ พรศักดิ์ ฝ่องแผ้ว. "บัญญัติฯชนสตรีไทย: การศึกษาทัศนคติทางการเมืองและสังคมของอาจารย์สตรีแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (วิทยาเขตประสานมิตร) และ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์." รายงานวิจัยเสนอต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- กนลา สุขพานิช-ขันธปราย. "การเมืองกับผู้หญิง." จุลสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2 (กันยายน-ธันวาคม 2521): 71.
- "การพัฒนาสตรี." ไทยรัฐ (28 สิงหาคม 2528): 13.
- เกษม บุญอ่อน. "เคลพ่าย. เทคนิคในการวิจัย." คู่มือปริทัศน์ 10 (ตุลาคม 2522): 26.
- จินตนา บุญบังการ. ฉันคือสาวนักธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, 2527.
- จิรติ ดิงศภัทย์ และ สุชีลา ต้นชัยนันท์. "ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีศึกษา." ใน รวมบทความประเด็นเรื่อง "สตรี". หน้า 41-42. อมรา พงศาพิชญ์, บรรณาธิการ. สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ณัฐภา สรรพศรี. "แนวโน้มของการวิจัยการศึกษาในอนาคต." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. "Affirmative Action ทางออกสำหรับวิธีแก้ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลของไทย ?." วารสารข้าราชการ 25 (พฤษภาคม 2523): 22-29.
- เต็มสิริ บุญยสิงห์. "ผู้หญิงเก่ง." หญิงไทย 12 (พฤศจิกายน 2529): 56.

ทองใบ ทองเปาด์. "แรงงานสตรีกับการพัฒนาประเทศ." อภิปราย ที่โรงแรมเวียงใต้ บางลำภู.
21 ธันวาคม 2529.

"ทำหน้าที่สื่อถึงนายก เลิกกีดกันสตรีเป็นปลัดอำเภอ." ไทยรัฐ (3 กรกฎาคม 2528): 15.

ทิพาพร พิมพ์สุทธิ. "สตรีไทยในทศวรรษ 80." วิวัฒน์ 1 (มิถุนายน 2528): 42.

แทนเงา. "ลลนาคพบ คุณวีระวรรณ ชวนะสุนทร." ลลนา 14 (มกราคม 2529): 75.

"บทสัมภาษณ์ทศวรรษสตรี." สตรีทัศน์ 3 (กุมภาพันธ์-เมษายน 2528): 22.

บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และ เฉลิมพล ศรีหงษ์. สตรีไทย: บทบาทในการเป็นผู้นำ
ทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

ประยูร ศรีประสาธน์. "เทคนิคการวิจัยแบบเดลไฟ." วารสารการศึกษาแห่งชาติ 14 (เมษายน-
พฤษภาคม 2523): 50.

หุสสดี สัตยমনะ. การบริหารรัฐกิจ. พระนคร: มงคลการพิมพ์, 2524.

"ผู้หญิงกับการทำงาน." สตรีทัศน์ 3 (กุมภาพันธ์-เมษายน 2525): 91.

พิราพขาว. "การเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของข้าราชการสตรี." วิทยากร 74 (ตุลาคม-
ธันวาคม 2518): 65-66.

มาลี พฤษภ์งสาวลีย์. "สตรีกับกฎหมาย." ใน พัฒนาการสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, หน้า 173.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ มูลนิธิโครงการ
ตำราทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2527.

แล ดิลกวิทยรัตน์. "มดลูกก็ปัจจัยการผลิต." วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง 1 (พฤษภาคม-มิ
ถุนายน 2524): 95.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และ สุรางค์รัตน์ อรรถศาสตร์ศรี. "บทบาท สถานภาพ ปัญหา และ ความต้อง
ต้องการของข้าราชการสตรี." ใน รายงานการวิจัยสนับสนุนการทำแผนฯ, หน้า 230-257.
กรุงเทพมหานคร. สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2524.

ศิริพร สะโครบานัด. "ผู้หญิง. งานในเงามืดและการปลดปล่อย." สตรีทัศน์ 2 (พฤษภาคม-
กรกฎาคม 2527): 42.

- "ศูนย์ข่าวสตรี." สตรีทัศน์ 2 (พฤษภาคม-กรกฎาคม 2527): 8.
- สมบูรณ์ ดันยะ. "มารู้จัก Delphi Technique กันเถอะ." วารสารวัดผลการศึกษา 3 (มกราคม-เมษายน 2524): 13.
- "สถานภาพสตรีไทยในด้านเศรษฐกิจและสังคม." ไทยรัฐ (6 ตุลาคม 2529): 13.
- สภาสตรีแห่งชาติ. สตรีไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร, 2519 (เนื่องในพิธีสตรีระหว่างประเทศ 2518).
- "สัมภาษณ์ เรือนแก้ว กุญยากานนท์ แบนด์นัท ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แห่งชาติ." ไทยรัฐ (3 มกราคม 2529): 13.
- "สัมภาษณ์ ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ ประธานคณะกรรมการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว." สตรีทัศน์ 1 (สิงหาคม-ตุลาคม 2526): 11.
- สุธาทิพย์ ไมราลา. "ซี 11...บันไดขั้นที่ไม่สูงเกินก้าวสำหรับข้าราชการสตรี." ผู้หญิงเก่ง 1 (เมษายน 2529): 17-19.
- สุนทร โคมิน และ สนิท สมัยครกร. ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย. เครื่องมือในการสำรวจวัด. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.
- สุพัตรา เพชรมณี. "ประสิทธิภาพในการทำงานของสตรีในฐานะผู้ปฏิบัติงาน." ใน ค่านิยมของสตรีไทยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ, หน้า 129-133. กรุงเทพมหานคร: สภาสตรีแห่งชาติ, 2522.
- สุดสวาท ดิศโรจน์. "แนวคิดสังเคราะห์ด้านอิทธิพลของครอบครัวต่อการทำงานเชิงเศรษฐกิจของผู้หญิง." วารสารสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา 2 (สิงหาคม 2526): 11.
- อมรศิริ สัมพันธ์สุริตกุล และ จิรติ ดิงศภักดิ์. "FEMINISM: จากก้าวแรกจนถึงวันนี้." สตรีทัศน์ 1 (สิงหาคม-ตุลาคม 2519): 25-26.
- อัจฉรา สุวพันธ์. "โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 22 (กรกฎาคม 2529): 449-453.

- อัมพร มีสุข. "สตรีไทยในวงราชการ." วารสารข้าราชการ 28(กุมภาพันธ์ 2526): 16.
- อุ้นตา นพคุณ. "ผู้หญิงและการศึกษา." ใน รวมบทความประเด็นเรื่อง "สตรี". หน้า 155.
อมรา พงศาพิชญ์, บรรณาธิการ. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2529.
- อุษา ตันติเวชกุล และ จีรติ ดิงศภัทย์. "พหุมิติและโสมภณี. ภาพหลอนและความเป็นจริง
ของสตรีไทย." วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง 1(พฤษภาคม-มิถุนายน 2524):
50, 61.

ภาษาต่างประเทศ

Bangkok Post (8 April 1981): 27.

Deckard, Babara. The Women's Movement: Political Social Economic
and Psychological. New York: Harper, 1975.

Ducanis, Alex J. "The Possible Uses of The Delphi Techniques in I.R.
and Planning in Higher Education." Institution Research and
Communication in Higher Education, 1970.

Gene, V., and Julian, Stanley C. Statistical Methods in Education
and Psychology. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1970.

Rasp, Alfred Jr. "Delphi: A Decision-maker's dream." Nation School
29(July 1973): 29-30.

Thornton and other. "Decision Making with Delphi Techniques, Bayesian
Procedure and Monte Carlo Simulation." Planning and Changing
6(1975): 1.

Judd, Robert C. "Delphi Application for Decission Making." Planning
and Changing 2(1971): 156.

Pill, Jury. "The Delphi Method: Substant Contest, A Criteque and an
Annotated Bibilography." Socio-Econ Plan Sci (1971): 58.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม เทคนิค เดลฟาย

แบบสอบถาม เทคนิค เคลฟาย

แบบสอบถาม เทคนิค เคลฟาย มี 3 ฉบับ สำหรับถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 รอบ ดังนี้

แบบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดสำหรับถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 1 ในเรื่องสถานการณ์ของสตรีในระบบราชการ บัณฑิตที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย คุณลักษณะที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร บทบาทในครอบครัวของสตรีผู้นำทางการบริหาร สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อบทบาทผู้นำทางการบริหารแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมบทบาทผู้นำทางการบริหาร บทบาทในครอบครัวของสตรีผู้นำทางการบริหาร สถานภาพของสตรีไทยโดยทั่วไปที่มีผลกระทบต่อบทบาทผู้นำทางการบริหารแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมบทบาทผู้นำทางการบริหาร เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของสตรีในระบบราชการ บัณฑิตที่มีผลต่อโอกาสก้าวหน้า คุณลักษณะที่คาดหวังและบทบาทในครอบครัวของสตรีผู้นำทางการบริหารเท่านั้น ที่นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 และ 3 ส่วนข้อมูลด้านอื่น ๆ นำไปวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นส่วนหนึ่งของผลการวิจัย

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งพัฒนาข้อกระทงจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบัณฑิตที่มีผลต่อโอกาสก้าวหน้า สถานภาพของสตรีในระบบราชการ คุณลักษณะที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร บทบาทในครอบครัว ในแบบสอบถามรอบที่ 1

แบบสอบถามฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อกระทงและลักษณะการถามแบบเดียวกับแบบสอบถามฉบับที่ 2 เพียงแต่เพิ่มผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ในแต่ละข้อกระทง และมีช่องสำหรับให้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น

ตัวอย่างแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 3 ได้นำเสนอในหน้าต่อไป สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 2 ได้เสนอไว้เฉพาะคำชี้แจงเท่านั้น



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไทย กรุงเทพฯ 10500

25 มีนาคม 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย
เรียน

เนื่องด้วย นางสาวจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการ
พลเรือนสตรีไทย" ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
โดยการขอสัมภาษณ์ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เข้าพบเพื่อเรียนชี้แจง
รายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายสรชัย พิศาลบุตร)

รักษาการในตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนรักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา สถานภาพและบทบาทของสตรีโดยเฉพาะในภาครัฐ และยังเป็นแบบอย่างให้เยาวชนได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลถึงการพัฒนากำลังคนโดยส่วนรวมเพื่อการ มีบทบาทร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยโดยส่วนรวม

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) ซึ่งจะช่วยในการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจะถามความคิดเห็นจากท่าน 3 ครั้งด้วยกัน โดยครั้งแรกจะเป็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการตอบคำถามบ้าง แต่ในครั้งต่อ ๆ ไป จะเป็นการตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เวลาน้อยกว่าเดิม เพราะเป็นการให้นำหนักข้อความตามความคิดเห็นเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย ซึ่งความคิดเห็นของท่านจะเป็นข้อมูลที่ใช้พิจารณาร่วมกันกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่าน ๆ เพื่อหาความสอดคล้องกัน และแปลผลเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ภายหลังจากได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อมูลในรอบที่ 3 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้าย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและความคิดเห็นตามกระบวนการวิจัยทั้ง 3 ครั้ง มีความสำคัญเป็นที่สุดและมีความหมายเป็นอย่างยิ่งสำหรับความเที่ยงตรงและความ

เชื่อมั่นของการวิจัยครั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วผู้วิจัยจะส่งรายงานผลการวิจัยที่ท่าน
กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ให้ท่านทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นางสาวจิตรกร ทล่อสุวรรณรัตน์)

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์

ปัจจัย เกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย

1. การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และในการประกอบอาชีพในสังคมสมัยใหม่ สำหรับในระบบราชการไทยระดับการศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อ โอกาสก้าวหน้าของสตรี

ท่านเห็นด้วยใน เรื่องนี้หรือไม่ และท่านคิดว่าผู้บริหารสตรีควรมีระดับการศึกษาอย่างน้อยในขั้นใด
2. ท่านคิดว่าโดยสภาพสังคมไทยที่คุ้นเคยกับการมีผู้นำในการปกครองหรือในการบริหารที่เป็นชายมาเป็นเวลาช้านาน อะไรคือปัจจัยสำคัญที่จะมีส่วนผลักดันให้ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้าในระบบราชการจนถึงขั้นผู้บริหารระดับสูงได้
3. ท่านคิดว่าการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว มีส่วนต่อความสำเร็จในปัจจุบันของท่านหรือไม่ อย่างไร
4. การเป็นผู้หญิง ท่านคิดว่ามีผลต่อภาระความรับผิดชอบและกฎปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือไม่ อย่างไร
5. ในอดีตบทบาทสำคัญของสตรีเกี่ยวข้องกับอยู่ในโลกของครอบครัว ในฐานะบุตรสาว ภรรยา และการเป็นมารดาในที่สุด เด็กหญิงจึงถูกอบรมให้เป็นกุลสตรีที่เพียบพร้อมในเรื่องการบ้านการเรือนเป็นสำคัญ แต่ต่อมาตราบจนกระทั่งถึงปัจจุบัน สตรีมีโอกาสได้รับการศึกษาวิชาการต่าง ๆ ในระดับและปริมาณที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ และสตรีจำนวนไม่น้อยที่นอกจากจะมีความรู้แล้ว ยังมีความสามารถและความชำนาญพิเศษต่าง ๆ จนมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

ดังนั้นในปัจจุบันสตรีจึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นในฐานะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในฐานะบุตรสาว ภรรยา และมารดา ดังที่เคยเป็นมา

ในอดีต ท่านคิดว่าโดยสภาพการณ์ดังกล่าวนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีที่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันควรมีลักษณะอย่างไร

6. ในชีวิตของการรับราชการ ท่านได้ยึดถือปรัชญาหรือหลักการในการทำงานใดหรือไม่อย่างไร
7. ภาระหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารของสตรี จะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือไม่
8. สตรีที่ประกอบอาชีพนอกบ้าน นอกจากจะต้องมีภาระคั่งงานอาชีพแล้ว บทบาทต่อครอบครัว (ในฐานะบุตรสาว ภรรยา และมารดา) ก็เป็นบทบาทสำคัญซึ่งจะละเลยไม่ได้ในทุกยุคทุกสมัย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นภาระสองด้าน ของสตรีเหล่านั้น
จากประสบการณ์ของตัวท่านเองหรือในทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าแนวทางในการปฏิบัติของสตรีต่อภาระสองด้านดังกล่าว ควรจะเป็นเช่นไร
9. ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ท่านคิดว่าผู้ชายควรมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระสองด้านของผู้หญิงนี้ด้วยหรือไม่ เพียงใด
10. ในส่วนของสังคมนอกบ้าน ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างสูงได้ทัดเทียมชาย แต่สำหรับในครอบครัว บทบาทในลักษณะข้างเท่าหลังยังคงมีความจำเป็นอยู่หรือไม่ อย่างไร
11. เนื่องจากสตรีเป็นประชากรที่มีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมด จึงนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาความเจริญให้กับประเทศ

เพื่อให้สตรีมีโอกาพัฒนาความพร้อมต่อการมีบทบาทรวม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ท่านคิดว่าภาครัฐบาลตลอดจนสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ควรจะมีการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทสตรีได้อย่างไรบ้าง

12. ในการพิจารณาโอกาสความก้าวหน้าของสตรีในระบบราชการ จะสังเกตได้ว่า อัตราส่วนของสตรีที่จะขึ้นมาถึงตำแหน่งบริหารระดับสูง จะมีจำนวนลดลงเป็นลำดับ เมื่อเทียบกับข้าราชการชาย

ท่านคิดว่าอุปสรรคสำคัญเนื่องมาจากสาเหตุใด

13. ในด้านโอกาสการเข้ารับราชการของสตรีในตำแหน่งต่าง ๆ สำหรับในปัจจุบันท่านคิดว่ามีความเหมาะสมดีแล้วหรือไม่ อย่างไร
-

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

4 สิงหาคม 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบถาวรตอนที่ 2
เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้
สัมภาษณ์ในรอบที่ 1 เกี่ยวกับ "ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย"
ซึ่ง นางสาวจิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
เป็นผู้ดำเนินการวิจัย ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่านอีกครั้งหนึ่ง เพื่อตอบแบบ
ถาวรตอนที่ 2

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว
ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รักษาการในตำแหน่งรองคณบดี

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895 - 9

คำชี้แจงแบบสอบถามรอบที่ 2

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 สำหรับการวิจัย "ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย" สำหรับแบบสอบถามนี้เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 18 ท่าน ที่รวบรวมได้จากรอบที่ 1 โดยผู้วิจัยพยายามอย่างยิ่งในการคงรูปภาพและสำนวนเดิมของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ในขณะที่เดียวกันก็ได้ผลความซ้ำซ้อนของข้อความลงด้วย จุดมุ่งหมายในการตอบแบบถามรอบนี้ก็เพื่อที่จะให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้อันดับความสำคัญของข้อความแต่ละข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิดูคิดว่าจะ เป็นไปได้ หรือคิดว่าเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย โดยขอความกรุณาให้นำหน้ากระดาษแนบข้อความโดยขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือ เกือบทั้งหมด
- 4 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง ท่าน มีความรู้สึกกำกวมระหว่าง เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่
- 1 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือ เกือบทั้งหมด

ตัวอย่าง

ข้อความ	อันดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
(๐) การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในอันที่จะช่วยส่งเสริมสถานภาพของสตรี				✓	

จากตัวอย่างนี้หมายความว่า ท่าน เห็นด้วย เป็นส่วนใหญ่ว่าการศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญในอันที่จะช่วยส่งเสริมสถานภาพของสตรี

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ และบทบาทของสตรีในระบบราชการ
- ตอนที่ 3 ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว
- ตอนที่ 4 มุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร
- ตอนที่ 5 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนให้ครบทุกข้อ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามนี้ของท่าน มีความสำคัญและมีความหมายเป็นอย่างยิ่งสำหรับความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของการวิจัยครั้งนี้ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้คืนโดยเร็วที่สุด เพื่อที่จะได้ดำเนินการต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 รอบ และขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นางสาวจิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์)

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไทย กรุงเทพฯ 10500

19 ตุลาคม 2529

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบถามรอบที่ 3
เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยต้องขอขอบพระคุณท่าน เป็นอย่างสูงอีกครั้งหนึ่งที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 รอบ เกี่ยวกับ "ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย" ซึ่ง นางสาวจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการวิจัย ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่าน อีกครั้งหนึ่งเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตอบแบบถามรอบที่ 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เข้าพบ เพื่อเรียนชี้แจง รายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

แบบสอบถามรอบที่ 3

เกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย

คำชี้แจง

ระดับคะแนนและ เครื่องหมายที่ใช้มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือ เกือบทั้งหมด
- 4 หมายถึง ท่าน เห็นด้วยกับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกกำกึ่งกันระหว่าง เห็นด้วยกับ ไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมดหรือ เกือบทั้งหมด
- * หมายถึง คำมัธยฐานของน้ำหนักข้อความจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

* หมายถึง น้ำหนักข้อความที่ท่านตอบ ในรอบที่ผ่านมา

□ หมายถึง พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

กรุณาให้นำหนักคะแนนตามความคิดเห็นของท่านโดย

1. เขียน เครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่เลือกใหม่ หากต้องการให้คำตอบใหม่หรือต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่
2. เขียน เหตุผล หากต้องการยืนยันคำตอบ เดิมในกรณีคำตอบของท่านอยู่นอกขอบข่ายพิสัยระหว่างควอไทล์

ตอนที่ 1 . ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
1. ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้ข้าราชการ พลเรือนสตรีมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน จนถึงขั้นผู้บริหารระดับสูงได้คือ						
1.1 แนวความคิดของผู้บังคับบัญชาในการ ยอมรับความสามารถของผู้หญิง						
1.2 ลักษณะงานหรือสายงานที่ทำ						
1.3 การเป็นผู้มีทัศนคติเหมาะสมกับงาน ในหน้าที่						
1.4 ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำ งานของตัวผู้หญิงเอง						
1.5 เป็นผู้ที่ยังไม่สมรส สามารถทุ่มเท เวลาและกำลังให้กับงานได้เต็มที่						
1.6 สภาวะทางครอบครัว เมื่อสตรีสมรสแล้ว มีพ่อแม่หรือญาติที่น้องคอยช่วยเหลือดูแลบุตร ให้						
1.7 สภาวะทางครอบครัว เมื่อสตรีสมรสแล้ว บุตรอยู่ในวัยโตพอที่จะสามารถช่วย เหลือตนเองได้บ้างแล้ว						
1.8 สภาวะทางครอบครัว เมื่อสตรีสมรสแล้ว สามีมีความเข้าใจ เห็นอก เห็นใจและ ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระในครอบครัว ซึ่งกันและกัน						



ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
1.9 ประเทศไทยยังมีอัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่สูงมากนัก ทำให้สามารถที่จะจ้างลูกจ้างเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานในบ้านและการเลี้ยงดูบุตร						
2. ลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี						
2.1 เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน						
2.2 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม						
2.3 เป็นผู้ที่รู้จักแสดงออกซึ่งความสามารถและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน						
2.4 เป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า						
2.5 เป็นผู้ที่รู้จักแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ดี						
2.6 เป็นผู้ที่มีใจรักในงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ						
2.9 เป็นผู้ที่มีลักษณะของการเป็นผู้นำ						
2.10 เป็นผู้ที่ชวนช่วยในการหาความรู้เพิ่มเติมซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
2.11 เป็นผู้ที่รู้จักตั้งเป้าหมายและสามารถวางแผนในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี						
2.12 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี						
2.13 เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี						
2.14 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง						
2.15 เป็นผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์						
3. ในด้านพื้นฐานการศึกษาของผู้บริหารสตรี มีความเห็นแตกต่างกันดังนี้						
3.1 ควรมีความรู้อย่างน้อยในระดับปริญญาตรี						
3.2 ควรมีความรู้อย่างน้อยในระดับปริญญาโท						
4. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การสัมมนาหรือดูงานต่าง ๆ แต่ทั้งนี้โดยทั่วไปในปัจจุบันผู้บริหารอาจไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาสูงถึงระดับปริญญาเอก						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
5. การอบรม เลี้ยงดูตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เติบโตมา มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพเมื่อเติบโตขึ้น เพราะการอบรมเลี้ยงดูตลอดจนแบบแผนการประพฤติปฏิบัติของพ่อแม่และบุคคลที่ใกล้ชิดจะมีอิทธิพลต่อแนวความคิดและพฤติกรรมของเด็กต่อไป						

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาทของสตรีในระบบราชการ

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
6. เพศไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และการวางตัวของแต่ละบุคคล						
7. ในการที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจนถึงตำแหน่งบริหารระดับสูงนั้น ส่วนมากแล้วผู้หญิงจะต้องทำงานหนักหรือทำตัวให้เก่งกว่า จึงจะถูกมองเห็นความสามารถและได้รับการยอมรับ						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
8. แม้ในทางนิตินัยจะไม่มีกำกัคสิทธิและโอกาสของสตรีในการเข้ารับราชการ แต่ในทางพฤตินัยก็ยังมีกาเลือกปฏิบัติต่อสตรีอยู่ในบางตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามครรลองของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ควรให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการสมัครเข้ารับกาแข่งขันหรือคัดเลือกตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล มิใช่ตัดสินจากมาตรฐานที่คาดหวังไว้สำหรับเพศนั้น ๆ						
9. ในเมื่อสตรีมีสภาวะทางกายภาพที่อ่อนแอกว่าบุรุษ ดังนั้นตำแหน่งหรือลักษณะงานบางอย่างจึงไม่เหมาะกะกับสตรี						

ตอนที่ 3 ผู้บริหารสตรีกับบทบาทในครอบครัว

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
10. แม้จะต้องออกมาประกอบอาชีพนอกบ้าน แต่ผู้บริหารสตรีก็ยังคงควรให้ความสำคัญต่อบทบาทในครอบครัว เป็นอันดับแรก						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
11. เมื่อขึ้นมาถึงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง สตรีก็ควรจะเสียสละให้กับงานด้านบริหาร เป็นหลัก						
12. ภาระหน้าที่ในตำแหน่งบริหารระดับสูง บางครั้งอาจจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรม ทางสังคมนอกเวลาการทำงาน หรืออาจ ต้องมีการเดินทางโดยกระชั้นชิด ดังนั้น การสร้างควมเข้าใจระหว่างสมาชิก ในครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญ						
13. สตรีที่ต้องออกมาทำงานนอกบ้าน ทำให้ โอกาสที่จะมีโลกทัศน์กว้างขึ้นจากการที่ ได้มีการติดต่อสื่อสาร ได้รับความรู้ใหม่ๆ แปลก ๆ ซึ่งจะ เป็นประสบการณ์ที่มี ประโยชน์ในการนำมาใช้อบรมแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่บุตร เพื่อให้เขาได้ แนวทาง เมื่อต้องเผชิญกับสังคมแวดล้อมภาย นอกด้วยตนเองต่อไป						
14. งานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร ยังคงเป็น ความรับผิดชอบของแม่บ้าน โดยพ่อบ้าน ควรมีส่วนช่วยบ้างหากทั้งคู่ต่างต้องมีภาระ ต้องงานอาชีพ						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
15. แม้สตรีจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นอย่างสูง แต่สำหรับในครอบครัวสตรียังจำเป็นต้องปรับบทบาท เข้าใจหลักจิตวิทยา รู้จักยืดหยุ่นผ่อนปรน เพื่อให้สัมพันธ์ภาพระหว่างสามีภรรยา เป็นไปโดยราบรื่น						

ตอนที่ 4 บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหาร

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
16. บุคลิกภาพของสตรีผู้นำทางการบริหาร ควรจะมีลักษณะดังนี้						
16.1 การเป็นผู้ที่มีรสนิยมดีในการแต่งกาย และเหมาะสมกับกาลเทศะ						
16.2 การเป็นผู้ที่มีใจคอหนักแน่น รู้จักควบคุมอารมณ์ ไม่ฉุนเฉียวหรือโกรธง่าย						
16.3 การเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
16.4 การเป็นผู้ที่มีใจกว้าง ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น						
16.5 การเป็นผู้ที่มีท่าทางกระตือรือร้น แคล่วคล่อง						
16.6 การเป็นผู้ที่มีท่าทางแสดงความเชื่อ มั่นในตนเอง แต่ไม่ใช่ก้าวร้าว						
16.7 การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ เจรจา การเลือกใช้ภาษาได้ เหมาะสม สามารถสื่อความหมาย ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี มีสาระ และไม่ ผูกขาดการเจรจาแต่ผู้เดียว						
16.8 การเป็นผู้ที่รู้จักให้ความสำคัญต่อผู้ อื่น รู้จักยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อผลงานที่ ทำร่วมกันประสบความสำเร็จ						
16.9 การเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา						
16.10 เป็นผู้ที่พู่จาโอภาปราศรัย มี อัธยาศัยต่อบุคคลอื่น						

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
17. ในระบบราชการพลเรือนปัจจุบัน จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นสตรียังมีจำนวนไม่มากนัก อุปสรรคสำคัญเนื่องมาจาก						
17.1 ขีดจำกัดความสามารถของสตรีเนื่องมาจากสภาพทางกายภาพที่อ่อนแอกว่าชาย						
17.2 ประเพณีปฏิบัติของหน่วยงานที่ยังนิยมให้ชาย เป็นผู้นำมากกว่า						
17.3 ลักษณะสายงานซึ่งใช้สาขาวิชาที่ผู้ชายมีโอกาสหรือนิยมเรียนมากกว่า ทำให้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกมากกว่า						
17.4 สตรีมีค่านิยมในจุดหมายปลายทางของชีวิตอยู่ที่ความสงบสุขในชีวิตครอบครัวมากกว่าที่จะให้ความสนใจการพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อความสำเร็จในอาชีพ						
17.5 ผู้หญิง เมื่อสมรสแล้วต้องมีภาระหน้าที่ในฐานะภรรยาและมารดา						

ข้อความ	อันดับคะแนน					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
17.6 เป้าหมายหลักในการทำงาน (รับราชการ) ของตัวสตรีเอง						
17.6.1 เพื่อแบ่งเบาภาระเศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่า เพื่อต้องการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับงาน						
17.6.2 เพื่อมีโอกาสได้มาพบปะ เพื่อนฝูงมากกว่าเพื่อต้อง การทุ่มเทความรู้ ความ สามารถให้กับงาน						

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ของแต่ละข้อความในแบบถามรอบที่ 2

ข้อที่	มัธยมฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยมฐานกับฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 3 ควอไทล์ที่ 1	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
1.1	4.6	5	0.4	5.05 - 3.8	1.25
1.2	4.8	5	0.12	5.13 - 4.2	0.93
1.3	4.75	5	0.25	5.13 - 4.13	0.93
1.4	4.8	5	0.12	5.13 - 4.2	0.93
1.5	2.9	2,4	0.9, 1.1	3.75 - 2.08	1.67
1.6.1	3.83	4	0.17	4.33 - 3.13	1.2
1.6.2	3.13	3	0.13	3.8 - 2.65	1.24
1.6.3	4.17	4	0.17	4.75 - 3.67	1.08
1.7	3.68	4	0.32	4.09 - 3.14	0.95
2.1	3.95	4	0.05	4.36 - 3.55	0.81
2.2	3.75	4	0.25	4.31 - 3	1.31
2.3	4.07	4	0.07	4.39 - 3.75	0.64
2.4	4.94	5	0.06	5.22 - 4.66	0.56
2.5	4.9	5	0.1	5.2 - 4.6	0.6
2.6	4.68	5	0.32	5.09 - 4	1.09
2.7	4.25	4	0.25	4.75 - 3.88	0.87
2.8	4.81	5	0.19	5.15 - 4.38	0.77
2.9	4.32	4	0.32	4.86 - 3.91	0.95
2.10	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64

มีต่อ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	มัธยมฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยมฐานกับฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 3 ควอไทล์ที่ 1	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
2.11	4.39	4	0.39	4.94 - 3.89	1.05
2.12	4.94	5	0.06	5.22 - 4.66	0.56
2.13	4.6	5	0.4	5.05 - 4.06	0.99
2.14	4.9	5	0.1	5.2 - 4.6	0.6
2.15	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
3.1	3.5	3	0.5	4.25 - 2.86	1.39
3.2	4.21	4.5	0.29	4.86 - 3.57	1.29
4	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75
5	4.06	4	0.06	4.6 - 3.56	1.04
6	4.32	4	0.32	4.86 - 3.91	0.95
7	4.6	5	0.4	5.05 - 3.63	1.42
8	4.06	4	0.06	4.6 - 3.56	1.04
9	3.3	4	0.7	4.08 - 2.4	1.68
10	3.4	3	0.4	4.08 - 2.95	1.13
11	4.75	5	0.25	5.13 - 4.13	1.00
12	4.9	5	0.1	5.2 - 4.6	0.6
13	4.75	5	0.25	5.13 - 4.25	0.88
14	4.6	5	0.4	5.05 - 3.63	1.42
15	4.5	4.5	.	5.00 - 4.00	1.00
16.1	4.68	5	0.32	5.09 - 4.14	0.95
16.2	4.75	5	0.25	5.13 - 4.25	0.88
16.3	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75

มีต่อ



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง	ควอไทล์ที่ 3	พิสัยระหว่าง
			มัธยฐานกับฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 1	ควอไทล์
16.4	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
16.5	4.14	4	0.14	4.46 - 3.82	0.64
16.6	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75
16.7	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
16.8	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
16.9	4.6	5	0.4	5.05 - 4.06	0.99
16.10	4.4	4	0.4	4.94 - 3.95	0.99
17.1	3.06	3	0.06	3.6 - 2.56	1.04
17.2	4.00	4.5	0.5	4.75 - 3.13	1.62
17.3	3.94	4	0.06	4.44 - 3.4	1.04
17.4	4.00	4	0	4.6 - 3.4	1.2
17.5	3.83	4	0.17	4.6 - 2.88	1.72
17.6.1	2.75	3	0.25	3.31 - 2.00	1.31
17.6.2	2.21	2	0.21	3.00 - 1.57	1.43

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ของแต่ละข้อความในแบบถาวรตอนที่ 3

ข้อที่	มัธยมฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง	ควอไทล์ที่ 3	พิสัยระหว่าง
			มัธยมฐานกับฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 1	ควอไทล์
1.1	4.5	5	0.5	5.00 - 3.75	1.25
1.2	4.8	5	0.12	3.13 - 4.2	0.93
1.3	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75
1.4	4.8	5	0.12	5.13 - 4.2	0.93
1.5	2.83	3	0.17	3.6 - 2.00	1.6
1.6.1	3.83	4	0.17	4.33 - 3.13	1.2
1.6.2	3.36	3	0.36	4.08 - 2.71	1.37
1.6.3	4.17	4	0.17	4.75 - 3.67	1.08
1.7	3.68	4	0.32	4.09 - 3.14	0.95
2.1	4.08	4	0.08	4.46 - 3.71	0.75
2.2	3.94	4	0.06	4.44 - 3.33	1.11
2.3	4.07	4	0.07	4.39 - 3.75	0.64
2.4	4.94	5	0.06	5.22 - 4.66	0.56
2.5	4.9	5	0.1	5.20 - 4.6	0.6
2.6	4.81	5	0.19	5.15 - 4.38	0.77
2.7	4.4	4	0.4	4.94 - 3.95	0.99
2.8	4.81	5	0.19	5.15 - 4.38	0.77
2.9	4.32	4	0.32	4.86 - 3.91	0.95
2.10	4.94	5	0.06	5.22 - 4.66	0.56
2.11	4.3	4	0.3	4.86 - 3.85	1.01
2.12	4.94	5	0.06	5.22 - 4.66	0.56

(มีต่อ)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง	ควอไทล์ที่ 3	พิสัยระหว่าง
			มัธยมศึกษากับฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 1	ควอไทล์
2.13	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75
2.14	4.9	5	0.1	5.2 - 4.6	0.6
2.15	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
3.1	3.5	3	0.5	4.25 - 2.86	1.39
3.2	4.5	5	0.5	5.00 - 3.6	1.4
4	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75
5	4.14	4	0.14	4.6 - 3.73	0.87
6	4.32	4	0.32	4.86 - 3.91	0.95
7	4.68	5	0.32	5.09 - 4.00	1.09
8	4.13	4	0.13	4.75 - 3.56	1.19
9	3.3	4	0.7	4.08 - 2.4	1.68
10	3.4	3	0.4	4.08 - 2.95	1.13
11	4.75	5	0.25	5.13 - 4.13	1.00
12	4.9	5	0.1	5.2 - 4.6	0.6
13	4.75	5	0.25	5.13 - 4.25	0.88
14	4.33	5	0.67	4.94 - 3.58	1.36
15	4.4	4	0.4	4.94 - 3.95	0.99
1.61	4.68	5	0.32	5.09 - 4.14	0.95
16.2	4.75	5	0.25	5.13 - 4.25	0.88
1.63	4.68	5	0.32	5.09 - 4.14	0.95
16.4	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
16.5	4.32	4	0.32	4.86 - 3.91	0.95

(มีต่อ)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	มัธยมฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยมฐานกับฐานนิยม	ควอไทล์ที่ 3 ควอไทล์ที่ 1	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
16.6	4.81	5	0.19	5.15 - 4.4	0.75
16.7	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
16.8	4.86	5	0.14	5.18 - 4.54	0.64
16.9	4.6	5	0.4	5.05 - 4.06	0.99
16.10	4.4	4	0.4	4.94 - 3.95	0.99
17.1	3.14	3	0.14	3.6 - 2.73	0.87
17.2	3.93	4	0.07	4.6 - 3.13	1.47
17.3	3.94	4	0.06	4.44 - 3.4	1.04
17.4	3.83	4	0.17	4.33 - 3.25	1.08
17.5	3.79	4	0.21	4.43 - 3.00	1.43
17.6.1	2.75	3	0.25	3.31 - 2.00	1.31
17.6.2	2.13	2	0.13	2.88 - 1.56	1.32

ตารางที่ 3 แสดงผลการตอบแบบถาวรตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	รอบที่ 2					ข้อที่	รอบที่ 3				
	อันดับคะแนน						อันดับคะแนน				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1.1	-	-	3	5	10	1.1	-	-	3	6	9
1.2	-	-	1	5	12	1.2	-	-	1	5	12
1.3	-	-	2	4	12	1.3	-	-	-	5	13
1.4	-	-	1	5	12	1.4	-	-	1	5	12
1.5	1	6	5	6	-	1.5	2	5	6	5	-
1.6.1	-	2	4	9	3	1.6.1	-	2	4	9	3
1.6.2	-	4	8	5	1	1.6.2	-	3	7	6	2
1.6.3	-	-	3	9	6	1.6.3	-	-	3	9	6
1.7	-	-	7	11	-	1.7	-	-	7	11	-
2.1	-	-	4	11	3	2.1	-	-	2	12	4
2.2	-	2	5	8	3	2.2	-	2	3	9	4
2.3	-	-	1	14	3	2.3	-	-	1	14	3
2.4	-	-	-	2	16	2.4	-	-	-	2	16
2.5	-	-	-	3	15	2.5	-	-	-	3	15
2.6	-	-	2	5	11	2.6	-	-	1	4	13
2.7	-	-	-	12	6	2.7	-	-	-	10	8
2.8	-	-	1	4	13	2.8	-	-	1	4	13
2.9	-	-	-	11	7	2.9	-	-	-	11	7
2.10	-	-	-	4	14	2.10	-	-	-	2	16
2.11	1	-	-	9	8	2.11	-	-	-	10	7

(มีต่อ)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	รอบที่ 2					ข้อที่	รอบที่ 3				
	อันดับคะแนน						อันดับคะแนน				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
2.12	-	-	-	2	16	2.12	-	-	-	2	16
2.13	-	-	-	8	10	2.13	-	-	-	5	13
2.14	-	-	-	3	15	2.14	-	-	-	3	15
2.15	1	1	7	6	3	3.1	1	1	7	6	3
3.2	-	1	3	7	7	3.2	-	1	3	5	9
4	-	-	-	5	13	4	-	-	-	5	13
5	-	1	3	9	5	5	-	1	1	11	5
6	-	-	-	11	7	6	-	-	-	11	7
7	-	1	3	4	10	7	-	1	1	5	11
8	1	1	2	9	5	8	1	-	3	8	6
9	-	5	5	6	2	9	-	5	5	6	2
10	-	-	10	6	2	10	-	-	10	6	2
11	-	-	2	4	12	11	-	-	2	4	12
12	-	-	-	3	15	12	-	-	-	3	15
13	-	-	-	6	12	13	-	-	-	6	12
14	-	-	4	4	10	14	-	-	4	6	8
15	-	-	-	9	9	15	-	-	-	10	8
16.1	-	-	-	7	11	16.1	-	-	-	7	11
16.2	-	-	-	6	12	16.2	-	-	-	6	12

(มีต่อ)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	รอบที่ 2					ข้อที่	รอบที่ 3				
	อันดับคะแนน						อันดับคะแนน				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
16.3	-	-	-	5	13	16.3	-	-	-	7	11
16.4	-	-	-	4	14	16.4	-	-	-	4	14
16.5	-	-	-	14	4	16.5	-	-	-	11	7
16.6	-	-	-	5	13	16.6	-	-	-	5	13
16.7	-	-	-	4	14	16.7	-	-	-	4	14
16.8	-	-	-	4	14	16.8	-	-	-	4	14
16.9	-	-	-	8	10	16.9	-	-	-	8	10
16.10	-	-	-	10	8	16.10	-	-	-	10	8
17.1	-	4	9	5	-	17.1	-	2	11	5	-
17.2	1	1	4	6	6	17.2	1	1	4	7	5
17.3	-	-	5	9	4	17.3	-	-	5	9	4
17.4	-	-	5	8	5	17.4	-	-	6	9	3
17.5	1	2	4	6	5	17.5	1	1	5	7	4
17.6.2	2	5	8	3	-	17.6.1	2	5	8	3	-
17.6.2	4	7	5	2	-	17.6.2	4	8	4	2	-

ประวัติผู้เขียน

นางสาวจิตรการ หล่อสุวรรณรัตน์ เกิดเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2503
ที่จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (เกษตรศาสตร์) จาก
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2525 ในปีการศึกษา 2529 ได้รับทุนอุดหนุน
การค้นคว้าวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน

