

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยมีวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของบุคลากรในองค์การ และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา

#### สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานในการวิจัยตามแนวคิดทางทฤษฎีประกอบกับผลการวิจัยที่ได้ศึกษา ค้นคว้ามา โดยกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรทางทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ต่อไป ดังนี้

ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ น่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยมีสมมุติฐานย่อย ดังนี้

1. โครงสร้างของหน่วยศึกษานิเทศก์ที่จำแนกบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วย ฝ่ายและงานอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับการกิจการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีความคล่องตัวในการประสานงาน เกื้อหนุนต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

2. สภาพการณ์ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการบริหาร การตัดสินใจและการพัฒนาการนิเทศการศึกษาน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

3. วัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับความรู้ ความสามารถ การยึดมั่นในหลักวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และเสรีภาพในการแสดงออกทางวิชาการน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

4. บรรยากาศองค์การแบบเปิด และการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือ มีความรู้ที่เกื้อหนุน มีการสนับสนุนและให้รางวัล รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

5. สภาพด้านการเมือง ซึ่งได้แก่ นโยบายด้านการศึกษา การเมือง การคลัง แนวคิด วิสัยทัศน์ของนักการเมือง และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงของกรมสามัญศึกษาและของกระทรวงศึกษาธิการที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

6. สภาพการเกี่ยวกับรายได้ ราชจ่ายในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านวิชาการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีน่าจะมีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

7. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความผูกพันต่อวิชาชีพ และความผูกพันต่อหน่วยงานของศึกษานิเทศก์น่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

8. คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ด้านสมรรถภาพทางกายที่เหมาะสมกับวัย บุคลิกภาพ ความรู้และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารการศึกษา ทักษะการบริหาร และคุณธรรมน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

9. ความสามารถของหน่วยศึกษานิเทศก์ในการแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาได้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

10. การใช้ทรัพยากรโดยยึดหลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ และหลักความสามารถตรวจสอบได้ น่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

11. ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายในองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ที่ทำให้ศึกษานิเทศก์รับรู้วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานอย่างถูกต้องโดยใช้ช่องทางและวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย มีความสะดวก รวดเร็ว น่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

12. การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างมีแผน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

13. การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ที่ชัดเจนทำให้เกิดการรับรู้ตรงกันทั้งของศึกษานิเทศก์และสาธารณชน มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป้าหมายระดับองค์การ เป้าหมายระดับย่อย และเป้าหมายระดับบุคคล รวมทั้งการใช้เป้าหมายเป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรและการวางแผนปฏิบัติการนิเทศการศึกษาน่าจะมีอำนาจในการอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

14. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่ดำเนินการ โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนักให้ศึกษานิเทศก์เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การเลือกทางเลือกการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงน่าจะมีอำนาจในการอธิบายประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

### แนวคิดในการสร้างแบบจำลองสมมุติฐาน

ผู้วิจัยสร้างแบบจำลองสมมุติฐานโดยอาศัยแนวคิดทางทฤษฎี ผลการวิจัย เหตุผลเชิงตรรกะ และประสบการณ์ของผู้วิจัยเองที่ปฏิบัติงานในหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรผล ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารเป็นปรากฏการณ์ที่เชื่อมโยงการรับรู้ของบุคลากรในแต่ละหน่วยย่อยขององค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์การ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารคือ ความคล่องตัวไม่บิดเบือน และการไหลหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารอย่างอิสระทั่วทุกระดับภายในองค์การ (Steers, 1977) การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญในการทำให้บุคลากรรับรู้ ตระหนัก ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เกิดความผูกพันกับพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย

และมีส่วนสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารองค์การมีบทบาทสำคัญในการปรับพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มคนและองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคคลและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคล (Milton, 1981) ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นโยงจากตัวแปรการติดต่อสื่อสารไปยังประสิทธิผลขององค์การ และจากการติดต่อสื่อสารไปยังการบริหารการเปลี่ยนแปลง และจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงไปยังบรรยากาศขององค์การ

2. บรรยากาศขององค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การและต่อเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคคลและผลผลิตขององค์การ บรรยากาศขององค์การสามารถพัฒนาขึ้นได้โดยการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน การสร้างความรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่บรรลุเป้าหมาย และการรับรู้ถึงความสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ความเปิดเผย ทำให้บุคลากรเกิดความรูสึกทางบวกต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากบรรยากาศขององค์การไปยังประสิทธิผลขององค์การ

3. วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรม และระบบคุณค่าร่วมของบุคคลในองค์การ สามารถศึกษาได้จากคุณลักษณะของผู้นำในองค์การนั้นๆ ที่แสดงออกด้านค่านิยม ความต้องการและความชื่นชม วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดคุณลักษณะบุคลากรที่พึงประสงค์ การหล่อหลอมกลุ่มเมตาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การต้องการ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การซึ่งได้แก่วิถีคิด วิถีชีวิตในการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งคนในองค์การนั้นๆ ปฏิบัติสืบเนื่องกันมาส่งผลต่อความยากง่ายของการการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดกลุ่มงานและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ไปในทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมายรวมขององค์การ โครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ การรวมศูนย์อำนาจ มีผลทำให้เกิดการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและแบบแผนการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นโยงความสัมพันธ์จากตัวแปรคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ไปยังวัฒนธรรมองค์การและจากวัฒนธรรมองค์การไปยังคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ โครงสร้างองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยี และการบริหารงานบุคคล

4. คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดของหน่วยศึกษานิเทศก์ มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และครูเกิดเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพ คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพส่งผลให้การนิเทศการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นโยงความสัมพันธ์จากคุณลักษณะของ

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ไปยังวัฒนธรรมองค์การ คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์และประสิทธิผลองค์การ

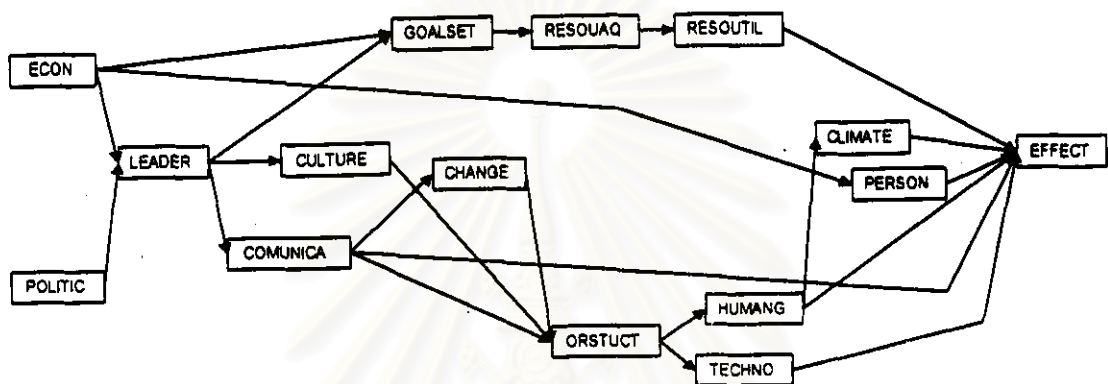
5. การบริหารงานบุคคล ที่ยึดหลักคุณธรรมในทุกขั้นตอน วิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรบุคคลทั้งปริมาณและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับภาระงานที่กำหนดในโครงสร้างองค์การ การคัดเลือกคนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์การทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ เจตคติ มอบหมายงานที่เหมาะสม ประเมินผลการปฏิบัติงาน พัฒนา และให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดความรู้สึกรักหวงแหนต่อองค์การ และนำไปสู่การจงรักภักดีต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงกำหนดเส้นโยงจากการบริหารงานบุคคล ไปยังตัวแปรประสิทธิผลองค์การ

6. การกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก และสอดคล้องกับจุดแข็งและข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในองค์การ จะส่งผลต่อการได้รับความร่วมมือด้านทรัพยากรจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยังเป็นแนวทางในการกำกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้น การได้ทรัพยากรที่พอเพียงกับความจำเป็นและการกำกับการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และทำให้้องค์การนั้นๆ ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ลากเส้นโยงจากตัวแปรสาเหตุการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การแสวงหาทรัพยากร การกำกับ ติดตามการใช้ทรัพยากร และประสิทธิผลองค์การ

7. คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ เนื่องจากผู้บริหารองค์การมีบทบาทที่สำคัญในการปรับพฤติกรรมบุคคล และพฤติกรรมองค์การโดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร การวางรากฐานและสานต่อวิถีปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำ ด้านค่านิยมและปทัสถาน เป็นภาพสะท้อนวัฒนธรรมองค์การ อย่างไรก็ตามการที่้องค์การจะได้ผู้นำมีลักษณะอย่างไรเป็นผลมาจากการตัดสินใจของผู้บริหารระดับบนโยบาย และจำเป็นต้องได้ผู้บริหารองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับดังกล่าวได้ คุณลักษณะของผู้บริหารองค์การจึงมีลักษณะคล้ายตามและสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ผู้มีอำนาจในระดับสูงกว่ามีความชื่นชอบ และเนื่องจากองค์การอยู่ภายใต้บริบทสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพด้านการเมือง คุณลักษณะของผู้บริหารองค์การจึงต้องสอดคล้องกับปทัสถานของสังคมด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นโยงจากตัวแปรสภาพเศรษฐกิจ สังคม และตัวแปรการเมืองไปยังตัวแปรคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

จากสมมุติฐานย่อยข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดเป็นแบบจำลองสมมุติฐานแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 แบบจำลอง(สมมุติฐาน)ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา



หมายเหตุ เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูล จึงใช้ชื่อย่อตัวแปร ดังนี้

- |          |   |   |
|----------|---|---|
| EFFECT   | = | ประสิทธิผลองค์การ                         |
| PERSON   | = | คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์                  |
| CLIMATE  | = | บรรยากาศองค์การ                           |
| HUMANG   | = | การบริหารงานบุคคล                         |
| TECHNO   | = | สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ              |
| RESOUTIL | = | ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร                 |
| RESOUAQ  | = | ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร             |
| ORSTUCT  | = | โครงสร้างองค์การ                          |
| CHANGE   | = | การบริหารการเปลี่ยนแปลง                   |
| GOALSET  | = | การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์            |
| CULTURE  | = | วัฒนธรรมองค์การ                           |
| COMUNICA | = | ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร               |
| LEADER   | = | คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ |
| ECON     | = | สภาพเศรษฐกิจ สังคม                        |
| POLITIC  | = | สภาพทางการเมือง                           |

การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบจำลองเส้นทาง
3. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย
4. เก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลองค์การ และข้อมูลปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปอภิปรายผลและจัดทำรายงานการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัย คือศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น จำนวน 600 คน ซึ่งปฏิบัติงานประจำที่หน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง หน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 12 เขต และหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด 75 จังหวัด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างได้ จำนวนศึกษานิเทศก์ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 67.17 ของประชากร รายละเอียดในตารางที่ 4 และเมื่อพิจารณาร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกศึกษานิเทศก์ตามสถานที่ปฏิบัติงานพบว่า ร้อยละของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่ตอบแบบสอบถามมีค่าสูงสุด คือ ร้อยละ 92.94 รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา และศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ซึ่งตอบแบบสอบถามร้อยละ 64.68 และ 57.69 ตามลำดับ รายละเอียดในตารางที่ 5

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม  
หน่วยศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
ส่วนกลาง	130	75	57.69
เขตการศึกษา 1	32	20	62.50
เขตการศึกษา 2	29	19	65.52
เขตการศึกษา 3	33	22	66.67
เขตการศึกษา 4	24	18	75.00
เขตการศึกษา 5	27	15	55.56
เขตการศึกษา 6	33	16	48.48
เขตการศึกษา 7	33	21	63.64
เขตการศึกษา 8	35	27	77.14
เขตการศึกษา 9	35	18	51.43
เขตการศึกษา 10	35	25	71.43
เขตการศึกษา 11	39	22	56.41
เขตการศึกษา 12	30	26	86.67
จังหวัด	85	79	92.94
รวม	600	403	67.17

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของศึกษานิเทศก์ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม  
สถานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ตอบ	ร้อยละ
ส่วนกลาง	130	75	57.69
เขตการศึกษา 1-12	385	249	64.68
จังหวัด	85	79	92.94
รวม	600	403	67.17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล 5 ด้าน คือ ประสิทธิภาพองค์กร ลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากรในองค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ก. ขั้นตอนการกำหนดตัวบ่งชี้ของแต่ละมิติที่จะวัด โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ โครงสร้างการบริหาร สังคมจิตวิทยา เทคโนโลยีระบบปฏิบัติการและการบริหารงานของหน่วยศึกษานิเทศก์
2. ศึกษาแนวทางการประเมินประสิทธิภาพองค์กร และแนวทางการวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวแล้วในบทที่ 1
3. วิเคราะห์วงจรชีวิตองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยใช้ผลจากการศึกษาในข้อ 1 และข้อ 2 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นนี้คือลักษณะวงจรชีวิตองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน
4. นิยามประสิทธิภาพองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์
5. นิยามประเภทของประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งได้จากการนิยามประสิทธิภาพองค์กรในข้อ 4

6. กำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ และตัวบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การแต่ละปัจจัย ซึ่งจะได้อาจจากการนิยามบริเขตของประสิทธิผลองค์การในข้อ 5 ผลการวิเคราะห์ห่วงจรชีวิตองค์การในข้อ 3 และกรอบเวลาที่ใช้ในการวัดและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. วิเคราะห์และตรวจสอบตัวบ่งชี้โดยความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีเกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา เป็นผู้สอนวิชาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ หรือมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานนิเทศการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่าทางด้านการศึกษา และดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาส่วนกลาง หรือหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา หรือเป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่รองอธิบดีขึ้นไปซึ่งมีบทบาทหน้าที่ กำกับ ดูแลหน่วยศึกษานิเทศก์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก

ข. ขั้นสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ในการวิจัยนี้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีกระบวนการสร้างและพัฒนาโดยอาศัยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิทั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดโดยยึดหลักสำคัญของการกำหนดคุณภาพของการวัด คือ ความตรงหรือความถูกต้องของการวัด (validity) ทั้งความตรงตามโครงสร้าง (construct validity) และความตรงด้านเนื้อหา (content validity) มีความเที่ยง (reliability) และผ่านการทดลองใช้ (try out) เครื่องมือมีรายละเอียดในการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ในการพัฒนาให้มีความตรงตามโครงสร้างและความตรงด้านเนื้อหาผู้วิจัยได้กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร กำหนดตัวบ่งชี้ และสร้างข้อกระทงคำถามแต่ละตัวแปร และนำนิยามปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ และข้อกระทงคำถามดังกล่าว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา และด้านการวัด รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยได้พิจารณาและให้ความเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาปรับปรุง แก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. นำข้อกระทงคำถามมาเรียบเรียงและจัดทำแบบสอบถามมาตรประมาณค่า โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ และให้ค่าคะแนนดังนี้

ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด	คะแนน	5
ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก	คะแนน	4
ตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง	คะแนน	3
ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย	คะแนน	2
ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด	คะแนน	1

3. ทดลองใช้เครื่องมือกับศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จำนวน 32 คน จำแนกเป็นศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง จำนวน 22 คน ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา จำนวน 5 คน ศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน รายชื่อศึกษานิเทศก์ที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ในภาคผนวก ข.

หลังการทดลองใช้แต่ละครั้งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพเครื่องมือ ในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ท่านสามารถตอบข้อคำถามได้ทุกข้อ หรือไม่ มีคำถามข้อใดที่ตัดสินใจตอบได้ยาก และท่านตัดสินใจในการตอบข้อนั้นๆ อย่างไร

ประเด็นที่ 2 ในระหว่างการตอบแบบสอบถามท่านมีความรู้สึก หรือมีสภาพอารมณ์อย่างไร

ประเด็นที่ 3 ท่านมีข้อสังเกต ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถาม และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามอย่างไร

ผลจากการทดลองใช้พบว่า แบบสอบถามมาตรฐานค่าแต่ละตอนมีค่าความเที่ยง (Reliability) อยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแต่ละด้าน ดังตารางที่ 6

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในขั้นการทดลองใช้

รายการแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ลักษณะของบุคคลในองค์การ	0.7326
2. คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์	0.9152
3. ลักษณะขององค์การ	0.8163
4. ลักษณะของสภาพแวดล้อม	0.7564
5. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.9037
6. ประสิทธิภาพขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา	0.9258

ซึ่งตามข้อเสนอแนะของ Nunally (1978) ถือว่าถ้าขนาดค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เชื่อได้ว่าเป็นเกณฑ์สำหรับมาตรวัดที่ได้มาตรฐานสำหรับการวัดทางสังคมศาสตร์ และเมื่อวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามหลังการทดลองใช้แบบสอบถาม พบว่าศึกษานิเทศก์สามารถตอบข้อคำถามได้ทุกข้อ ข้อคำถามที่ตัดสินใจยากผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ช่วงปานกลาง สำหรับความรู้สึกและสภาพอารมณ์ระหว่างตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในขั้นทดลองใช้เครื่องมือทุกคนมีความรู้สึกอยากตอบเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับหน่วยงานของตน ผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยศึกษานิเทศก์ อีกทั้งระยะเวลาการทดลองใช้เครื่องมือเป็นช่วงเวลาที่กระแสการรื้อปรับหน่วยศึกษานิเทศก์กำลังเป็นที่กล่าวขานในวงการศึกษาศาสตร์ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนมีความตระหนักในความเป็นนักวิชาชีพศึกษานิเทศก์ที่จะต้องสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือและมีส่วนในการสร้างสรรค์งานวิจัย อย่างไรก็ตามเนื่องจากแบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวนมาก เมื่อตอบได้ระยะหนึ่งจะรู้สึกล้า และต้องหยุดพักการตอบไว้ชั่วคราว

ด้านข้อสังเกต ความเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามในขั้นทดลองใช้มีข้อสังเกตว่า ข้อคำถามบางข้อศึกษานิเทศก์จังหวัดจะตอบได้ยาก ควรปรับปรุงข้อความให้มีลักษณะทั่วไปที่ศึกษานิเทศก์ทุกคนสามารถตัดสินใจตอบได้ มีจำนวนข้อคำถามมากเกินไปเกรงว่าผู้ตอบจะเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบ ตอบไม่ครบทุกข้อ และอาจมีแนวโน้มจะตอบเข้าหาช่วงคะแนนระดับปานกลาง ผู้วิจัยควรพิจารณาลดจำนวนข้อกระทงคำถาม และพิจารณาเลือกใช้วิธีการ หรือเทคนิคจูงใจเพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4. นำผลการทดลองใช้เครื่องมือ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวัด และพิจารณาปรับปรุง แก้ไข

5. ประชุมปฏิบัติการปรับปรุง แก๊วไขเครื่องมือหลังการทดลองใช้ โดยจัดประชุมปฏิบัติการเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2540 ณ ห้อง 401 หอประชุมกรมสามัญศึกษา พญาไท มีจำนวนผู้เข้าประชุมปฏิบัติการจำนวน 8 คน (รายชื่อผู้เข้าประชุมปฏิบัติการในภาคผนวก ค) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและการประเมิน 1 คน ศึกษานิเทศก์ส่วนกลางจำนวน 7 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ ซึ่งมีคุณสมบัติข้อใด ข้อหนึ่ง ดังนี้

1) มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือ ปริญญาโท สาขาการวัดและการประเมินผล หรือ สาขาบริหารการศึกษา

2) มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับหน่วยศึกษานิเทศก์

3) มีประสบการณ์ตรงในการเป็นศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา หรือ ศึกษานิเทศก์

จังหวัด

ผลจากการปรับปรุง แก๊วไขเครื่องมือครั้งสุดท้ายได้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับมาตรฐานค่าโดยตัดช่วงตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลางออกไป และปรับแบ่งช่วงดังกล่าวเสียใหม่ออกเป็น 2 ช่วง คือ ตรงกับสภาพที่เป็นจริงค่อนข้างมาก กับช่วงตรงกับสภาพที่เป็นจริงค่อนข้างน้อย ทำให้ได้มาตรฐานค่าที่ปรับใหม่มี 6 อันดับ คือ ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก ตรงกับสภาพที่เป็นจริงค่อนข้างมาก ตรงกับสภาพที่เป็นจริงค่อนข้างน้อย ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย และตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด ทั้งนี้ ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อพยายามผลักดันให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจเลือกตอบไปด้านใดด้านหนึ่ง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด รวมทั้งเป็นการป้องกันการตอบที่มีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางสำหรับการใช้มาตรฐานค่าที่มีช่วงคะแนนปานกลางในบริบทสังคมไทย อย่างไรก็ตามในการให้ความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการคำถามยังคงไว้ซึ่งการให้ความหมายของค่าเฉลี่ยที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงในระดับปานกลาง แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก๊วไขแล้วมีจำนวน 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบวัดปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์กร มีจำนวนข้อกระทงคำถาม 64 ข้อ

ตอนที่ 2 ลักษณะของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ มีจำนวนข้อกระทงคำถาม 33 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม มีจำนวนข้อกระทงคำถาม 42 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ มีจำนวน  
ข้อกระทงคำถาม 25 ข้อ

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีจำนวนข้อกระทง  
คำถาม 71 ข้อ

แบบสอบถามชุดที่ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งหมด 0.9714 และเมื่อจำแนก  
แต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.7589 - 0.9770 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ชุดที่ 2 แบบวัดประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ มีจำนวนข้อกระทง  
คำถาม 100 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9675

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว

รายการแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ลักษณะของบุคคลในองค์การ	0.7589
2. คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์	0.9770
3. ลักษณะขององค์การ	0.8440
4. ลักษณะของสภาพแวดล้อม	0.8701
5. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.9662
6. ประสิทธิภาพขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา	0.9675

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สอดแทรกเทคนิคการเสริมแรงผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อการจูงใจ  
ให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อผ่อนคลายความรู้สึกเมื่อยกล้ามเนื้อในการตอบ และ  
เพื่อความสะดวกสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบโดยใช้เวลาตอบเป็นช่วงๆ ไม่ต่อเนื่องกัน จึงได้  
จัดพิมพ์แบบสอบถามจำแนกเป็นตอนๆ และพิมพ์ข้อความกระตุ้น จูงใจ และเสริมแรงไว้  
เมื่อสิ้นสุดข้อคำถามในแต่ละตอน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักในความสำคัญของตนเอง  
คุณค่าของความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และความจำเป็นของการตอบแบบสอบถาม  
ครบทุกข้อ ตัวอย่างข้อความเสริมแรง ได้แก่

“ท่านอนุเคราะห์ต่อกระผมมากทีเดียว กระผมประทับใจมาก และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่  
สมบูรณ์มากที่สุดในการพัฒนาศาสตร์การนิเทศการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม  
ตอนต่อไป....นะครับ”

“ ขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับความร่วมมือที่ผ่านมา ราชการคำถามค่อนข้างมาก.. แต่จำเป็นจริงๆ พักสายตาสักกนิดดีไหมครับ แล้วขอความอนุเคราะห์ต่อ.....นะครับ ชุดที่ 2 ราชการคำถามไม่มาก แต่สาระนั้นสำคัญยิ่ง”

“ และในที่สุดก็จบแบบสอบถามแล้วครับ ขอขอบพระคุณอย่างสูงอีกครั้งหนึ่งสำหรับความร่วมมืออย่างดียิ่ง กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้มีโอกาสตอบแทนพระคุณท่าน”

รายละเอียดของแบบสอบถามในภาคผนวก ง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลองค์กรและปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีหนังสือราชการถึงหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์แต่ละรายบุคคลเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม หนังสือราชการดังกล่าวลงนามโดยหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา 1 ฉบับ และลงนามโดยผู้วิจัยเอง 1 ฉบับ (รายละเอียดในภาคผนวก ง) และได้ประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงศึกษานิเทศก์แต่ละคนโดยตรงพร้อมด้วยซองแบบสอบถามที่เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยไว้เรียบร้อยแล้ว และขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนถึงผู้วิจัยโดยรณาสารของหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งขณะนั้นผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่ที่ศูนย์วัดกรรมและกัณนิเทศทางไกล หอประชุมกรมสามัญศึกษา พญาไท
2. ศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงศึกษานิเทศก์แต่ละคนโดยตรงพร้อมด้วยซองแบบสอบถามที่เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยไว้เรียบร้อยแล้ว และขอความร่วมมือศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา เขตละ 1 คน (รายชื่อในภาคผนวก ง) ช่วยเหลือในการประสานงาน ติดตาม และเก็บรวบรวมส่งกลับคืนถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. ศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงศึกษานิเทศก์แต่ละคนโดยตรงพร้อมด้วยซองแบบสอบถามที่เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยและปิดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว และขอความร่วมมือศึกษานิเทศก์จังหวัดส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนถึงผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

### 1. คะแนนที่ได้จากมาตรวัดประมาณค่า

รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	3
รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก	ให้ค่าคะแนน	2
รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงค่อนข้างมาก	ให้ค่าคะแนน	1
รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงค่อนข้างน้อย	ให้ค่าคะแนน	-1
รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย	ให้ค่าคะแนน	-2
รายการที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	-3

### 2. ข้อคำถามด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ (คำถามในแบบสอบถามข้อ 8- 12) คือ

ข้อ 8 เหตุผลที่ตัดสินใจเป็นศึกษานิเทศก์		
ข้อ 9 ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		
ข้อ 10 ประสบการณ์ด้านการวิจัย		
ข้อ 11 ประสบการณ์ด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน และสื่อการนิเทศ		
ข้อ 12 ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม		
คำตอบที่เป็นคุณลักษณะจำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์	ให้ค่าคะแนน	1
คำตอบที่ไม่ใช่คุณลักษณะจำเป็นของศึกษานิเทศก์	ให้ค่าคะแนน	0

เมื่อกำหนดค่าคะแนนและความหมายของแต่ละรายการวัดแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยไมโครคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-PC + และ LISREL 8.10 รายละเอียดของวิธีการและสถิติที่ใช้มีดังนี้

### 1. วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายโดยใช้โปรแกรม SPSS-PC +

- 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 2) ประสิทธิภาพองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ และปัจจัยองค์การประเภทต่างๆ

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงคะแนน ดังนี้



## ช่วงคะแนนเฉลี่ย

2.50 - 3.00	หมายความว่า	มากที่สุด
1.50 - 2.49	หมายความว่า	มาก
0.50 - 1.49	หมายความว่า	ค่อนข้างมาก
(-0.5) - 0.49	หมายความว่า	ปานกลาง
(-1.5) - (-0.49)	หมายความว่า	ค่อนข้างน้อย
(-2.5) - (-1.49)	หมายความว่า	น้อย
(-3.00) - (-2.49)	หมายความว่า	น้อยที่สุด

แสดงผังช่วงคะแนนได้ดังนี้

-3	-2.5	-1.5	-0.5	0	0.5	1.5	2.5	3
น้อยที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปานกลาง		ค่อนข้าง มาก	มาก		มากที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ โดยการนำค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS PC + ไปทดสอบแบบจำลองสมมุติฐาน และปรับแต่งแบบจำลองให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.10

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการวิเคราะห์ และกำหนดตัวบ่งชี้การวัดประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาตามการรับรู้ของศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา