



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา นับเป็นการจัดการศึกษา ในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตคนเพื่อพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะ การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่รับช่วงต่อจากระดับประถมศึกษา และส่งผลต่อให้ระดับอุดมศึกษา หรือระดับอาชีวศึกษา ดังนั้น ถ้าจะจัดการศึกษามัธยมศึกษาให้มีแนวทางที่เหมาะสม และสามารถผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ ก็จะเป็นพื้นฐานที่จะส่งเสริมในการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในระดับนี้ ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ และในการบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่ผู้บริหารไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนด้วย และเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี ยิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักดำเนินบทบาทพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนอย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหาร และมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของโรงเรียน ครูจะขยันขันแข็ง เอาใจใส่ในหน้าที่รักและรับผิดชอบในการอบรมสั่งสอนเด็ก ซึ่งจะส่งผลถึงการที่เด็กจะเป็นคนดี สนใจการเรียน มีคุณธรรม สัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ และในทางอ้อมก็ขึ้นกับความสามารถ และประสิทธิภาพขององค์การจะดี หรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติผู้นำในองค์การ ลักษณะและพฤติกรรมพื้นฐานในองค์การ (ORGANIZATION NORM) จะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้า หรือผู้นำ หากผู้นำเป็นคนดี มีความรู้ มีจริยธรรม มีความสามารถ สัมผัสสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมปราชญ์ จอมเทศ, 2516) และในการบริหารองค์การ ถึงแม้ผู้บริหารจะมีบทบาทต่าง ๆ มากมายก็ตามแต่ไม่มีบทบาทใดสำคัญเท่าบทบาทในการเป็นผู้นำ เพราะถ้าผู้บริหารปราศจากความรอบรู้ของความเป็นผู้นำ และกระบวนการผสมผสานกันในองค์การ การบริหารงาน

ในองค์การ หรือในหน่วยงานก็จะดำเนินไปด้วยความลำบาก หรือสำเร็จได้ยาก และ การที่บุคลากรในองค์การ จะให้ความร่วมมือในการทำงานได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การนำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร หน่วยงาน หรือองค์การต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเอกชน งานรัฐบาล หรืองานรัฐวิสาหกิจก็ตาม หน่วยงาน นั้นจะมีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงต่ำเพียงใด การพิจารณา มักจะพุ่งเป้าไปที่ผู้บริหารเป็นอันดับแรก และคุณสมบัติ คุณภาพของผู้ร่วมงานเป็นอันดับ รองลงมา ที่เป็นดังนั้นก็เพราะว่า ตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดดำเนินงานทั้งหมด

DAVIS (1962) กล่าวถึง หน้าที่ผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาจะมีความรับผิดชอบ ในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานริเริ่มการทำงานใหม่ๆ วางแผนงาน กำหนดคนโอบายพัฒนาปรับปรุงให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และประสานงาน ในฝ่ายต่าง ๆ ที่ตน รับผิดชอบด้วย ดังนั้นผู้บริหาร จึงสามารถบันดาลให้หน่วยงานเจริญขึ้น หรือเสื่อมลงได้ ความสำเร็จส่วนใหญ่ขององค์การขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารของผู้นำ หรือ ผู้บริหาร ต้องมีความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรัก และมีความศรัทธา ในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละในการทำงาน ที่ต้องทุ่มกำลังกาย กำลังใจ ความคิด และสติปัญญา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และพร้อมกันนั้นก็ต้องให้ ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น งานในหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องใช้หลักวิชาการบริหาร ในการดำเนินงาน และศิลปะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เหมือนกับที่ ประธานาธิบดี ไอเซนฮาวร์ แห่งสหรัฐ กล่าวไว้ว่า "การเป็นผู้นำ เป็นศิลปะของการ ได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นด้วยการปฏิบัติตามที่ท่านต้องการ โดยที่บุคคลเหล่านั้น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ"

คำสรุปนี้ สอดคล้องกับความเห็นของ ชานาญ ฮูเบอร์ ที่ได้ให้ความหมาย ของ ผู้บังคับบัญชาไว้ว่า "ผู้บังคับบัญชา" หมายถึง บุคคลที่จะทำงานโดยลำพังตนเองไม่ได้ จะต้องอาศัยหรือมีผู้อื่นร่วมทำงานด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารงาน หมายถึง ผู้ทำงาน ร่วมกับบุคคลเป็นกลุ่ม โดยมีผู้นำ หรือ ผู้บริหารควบคุมการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นกฎข้อบังคับระเบียบวินัย จะต้องมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

ภิญโญ สาธร ได้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญสูงสุดดังนี้ "โรงเรียน

เป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง อาคารเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอนจะดีอย่างไรก็ตาม จะไร้ความหมาย ถ้าคนใช้สิ่งของเหล่านั้น ไม่มีความสามารถเพียงพอ ไม่มีความตั้งใจ หรือพอใจจะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมความว่าความเจริญในวงการศึกษารឹងกับบุคคลหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารการศึกษา กับครู

ส่วนอรุณ ริกธรรม กล่าวว่า "ภาวะผู้นำ นั้นย่อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะผู้นำ เปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังขององค์การ

จากคำกล่าวของนักการศึกษาที่สำคัญ จะเห็นว่า ผู้บริหารนั้นเป็นหลักสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน ครู อาจารย์ และต่อผลงานอื่นเป็นส่วนรวม ซึ่ง คุณภาพและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ย่อมจะมีผลสะท้อน ต่อประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ละแห่งเป็นอย่างมาก และจากการศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหาร ที่มีต่อปัญหา การบริหารการศึกษา ที่เกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียนในระดับต่าง ๆ พบว่าผู้บริหารขาดความยุติธรรมมักนำเรื่องส่วนตัวปนกับงาน ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ทางด้านบริหารและด้านการศึกษา นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านพฤติกรรมผู้นำอีกหลายประการที่เป็นปัญหา เช่น ผู้บริหารไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ มีธุรกิจส่วนตัวมาก บริการสังคมมากเกินไป ไม่มีโอกาสร่วมงานกับส่วนการศึกษาอื่น ๆ

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน หรือ ผู้นำสูงสุดในการบริหารมีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพของงานจัดการศึกษาในโรงเรียน เพราะผลของพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น จะไปกระทบกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่า "ภาวะผู้นำ" เป็นองค์ประกอบประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร "ผู้นำ" คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้นำ จะต้องรักษาเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อำนวยความสะดวกในการที่จะให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันและรักษาความสามัคคีกลมเกลียวของบุคคลในหน่วยงาน ผู้นำจะเป็นผู้ชี้แนะ บังคับบัญชา และสื่อสารประสานงานให้บุคคลในหน่วยได้เข้าใจในแผนงานวิธีการปฏิบัติงาน แสวงหาความร่วมมือ และการตีความหมาย บทบาทของแต่ละคนให้เข้าใจ ความสำเร็จของงานในหน่วยขึ้นอยู่กับความสามารถ และรูปแบบของความเป็นผู้นำ การตัดสินใจของผู้นำ จึงมีอิทธิพลต่อการทำงาน of บุคลากรในหน่วยอย่างยิ่ง และการรู้จักจูงใจ กระตุ้นการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา เป็นเทคนิค

อย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องศึกษา และเลือกใช้ให้เหมาะสมกับคน อย่างลึ้มว่า พฤติกรรมของผู้นำ ในการทำงานแต่ละวัน มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นความศรัทธา และความเชื่อในตัวผู้นำ จะเป็นผลให้บุคคล ในหน่วยงานร่วมกันทำงานให้ได้ผลดี

จากการที่ผู้วิจัยมีประสบการณ์การทำงานใน โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าโรงเรียนมัธยมสาธิต ฯ ก็เป็นโรงเรียนที่จัดให้มีการเรียนการสอน ในระดับมัธยมศึกษา และมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการที่โรงเรียนได้จัด การเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทางด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และให้บรรลุตามความมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา ที่ โรงเรียนได้วางไว้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ก็เป็นตัวจักรสำคัญของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ แตกต่างกัน



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลของการวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ทราบถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวในการเลือกผู้บริหารในโอกาสต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาที่มีหน้าที่อบรมให้ความรู้ แก่ผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ ปฏิบัติให้ได้สัมฤทธิ์ผล อย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
2. การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะยึดหลักการตามทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ DANIEL E. GRIFFITHS (1956) ปรับปรุงเพิ่มเติม โดย รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 9 ประการ คือ
 - 2.1 ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม
 - 2.2 ผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข
 - 2.3 ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ
 - 2.4 ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ
 - 2.5 ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง
 - 2.6 ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน
 - 2.7 ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี
 - 2.8 ผู้นำในฐานะเป็นนักเปลี่ยนแปลง
 - 2.9 ผู้นำในฐานะผู้วางพื้นฐาน หรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรม

ให้กับผู้อื่น

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะพิจารณาเฉพาะโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เท่านั้น
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในที่นี้จะพิจารณาจาก ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ที่ประเมินจากแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยใช้เท่านั้น

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ซึ่งรวมถึงทุกทางอารมณ์และกิจกรรมทางจิตใจ ที่สื่อให้เห็นเด่นชัด

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตน ดำเนินการไปสู่จุดหมายของตน โดยที่คนเหล่านั้นมีความมั่นใจในตัวผู้นำ และให้ความร่วมมือด้วยความจริงใจ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แสดงออกมาให้ปรากฏทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนความสามารถที่จะประสานให้ผู้อื่นร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันด้วยคติทางพฤติกรรม ที่แสดงออกทางด้านต่อไปนี้ คือ ความคิดริเริ่ม การปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ การเป็นนักพูดที่เก่ง การประสานงาน การเข้าสังคมได้ดี การรู้จักเปลี่ยนแปลง และการวางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้ผู้อื่น

โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนมัธยมสาธิต 5 แห่ง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการ

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน หรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน
ต่างๆ ภายในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 5 คน และอาจารย์
โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)	130 คน
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	130 คน
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประทุมวัน	84 คน
4. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	107 คน
5. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	133 คน
รวม	584 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ได้จากการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่
(Taro Yamana, 1973) คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = 0.05

จะได้กลุ่มตัวอย่างของอาจารย์เป็น 237 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรอาจารย์ในแต่ละโรงเรียน โดยจะแบ่งเป็น โรงเรียนมัธยมสาธิต 5 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)	53 คน
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	53 คน
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประทุมวัน	34 คน
4. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	43 คน
5. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	54 คน
รวม	237 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ที่มีลักษณะเดียวกัน คือ

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็น
แบบสอบถามแบบกำหนดให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมสาธิตเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน อยู่ในโรงเรียนมัธยมสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็น
แบบสอบถามแบบกำหนดให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
สาธิตเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

การสร้างแบบสอบถาม ศึกษาเอกสาร ตำราต่าง ๆ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามดังกล่าว

การแก้ไขแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาแล้ว เสนอขอคำแนะนำ คำวิจารณ์ จากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลอง ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าว

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1. วิเคราะห์หา ความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. นำคะแนนที่ได้ จากการตอบแบบสอบถามใน ตอนที่ 2 คือ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตมาจำแนกหาค่า คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. นำข้อมูลจากตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตในด้านต่าง ๆ ความความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์มาเปรียบเทียบ โดยการใช้ค่า t-test

ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ลำดับขั้นคอนในการเสนอรายงานการวิจัยไว้ดังนี้

บทที่ 1 ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ลำดับขั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เสนอเอกสารวรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ความหมายของผู้นำ บทบาท และหน้าที่ของผู้นำ คุณลักษณะ และคุณสมบัติของผู้นำ รูปแบบและพฤติกรรมภาวะผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร

บทที่ 3 เสนอวิธีการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย และกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิตตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และของอาจารย์

บทที่ 5 เสนอสรุปผลของการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ภาคผนวก ประกอบด้วย จดหมายขอความร่วมมือในการวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย คำอำนาจำแนกของแบบสอบถาม และประวัติการศึกษาของผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย