

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา โดยเลือกจำนวนโรงเรียนที่จะใช้ในการศึกษาจากทั้งหมด 75 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิได้จำนวนโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษา 19 โรงเรียน จากนั้นจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนโดยวิธีการเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน และใช้วิธีแจกแบบสอบถามด้วยวิธี Accidental Technique มีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 การสุ่มโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 3.1 การกำหนดพื้นที่โรงเรียนในการศึกษา

ขนาดโรงเรียน	การกำหนดพื้นที่โรงเรียนเพื่อใช้ในการศึกษา					
	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด		(โรง)	จำนวนโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษา		(โรง)
	รัฐ	เอกชน	รวม	รัฐ	เอกชน	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่	12	17	29	3	4	7
โรงเรียนขนาดเล็ก	38	8	46	10	2	12
ยอดรวมตามประเภทโรงเรียน	50	25	75	13	6	19

จากตารางที่ 3.1 เป็นตารางที่แสดงการเลือกพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยสุ่มจากกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั้งหมด 75 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2549 ในสัดส่วน 25% ได้พื้นที่โรงเรียนที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน ขนาดเล็ก 12 โรงเรียน (โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-299 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป) รวมทั้งสิ้น 19 โรงเรียน

3.1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างครู

สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่างครูผู้สอน

ขนาดโรงเรียน	การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเทียบสัดส่วน					
	ประชากร		(คน)	กลุ่มตัวอย่าง		(คน)
	รัฐ	เอกชน	รวม	รัฐ	เอกชน	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่	50	113	163	30	68	98
โรงเรียนขนาดเล็ก	66	30	96	39	18	57
ยอดรวมตามประเภทโรงเรียน	116	143	259	69	86	155

จากตารางที่ 3.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างครู โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเทียบสัดส่วนจากจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่กำหนดในการศึกษาจำนวนจำนวน 259 คนจาก 19 โรงเรียน เมื่อทำการสุ่มแล้ว สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน โดยจำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 98 คน โรงเรียนขนาดเล็ก 57 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน

หลังจากสุ่มกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองโดยวิธี Accidental Technique

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดคิน ได้แก่ แบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง มุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์ต่ำ มุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง มุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์ต่ำ

แบบสอบถามได้มาโดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบพื้นฐาน 4 แบบของเรดคินจากงานวิจัยในบทที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับข้อบ่งชี้ตามคุณลักษณะของพฤติกรรมผู้นำแบบพื้นฐานทั้ง 4 แบบ ของ Reddin (1970) นันทา ลินะเปสนันท์ (2542) สุณีย์ เกิดมงคล (2544) นิพนธ์ อุทก (2535) และปัญจนารี พัฒนกำจร (2546) เพื่อสร้างข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงและครอบคลุมพฤติกรรมแบบผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอยู่ 5 ข้อ ในตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมผู้นำตามพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 4 แบบของเรดคิน จำนวน 56 คำถาม

3.2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทบทวนทฤษฎีของเรดคิน เพื่อนำมา กำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามให้ครบถ้วนในมิติทุกประเด็น

3.2.1.2 บูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดคินที่ได้จากการศึกษา มาเป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบของเรดคิน

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถาม โดยใช้มาตราประมาณค่าตามแนวของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเพื่อจำแนกพฤติกรรมผู้นำตามแบบพื้นฐานของเรดคินเพื่อให้ทราบพฤติกรรมผู้นำตามการจำแนก 4 แบบคือ แบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง แบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ แบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์สูง แบบมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ โดยแต่ละแบบมีลักษณะโดยสรุปดังต่อไปนี้

แบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง เป็นแบบผู้นำที่มีลักษณะทั้งมุ่งงานสูงและให้ความสำคัญสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงานสูง ชอบการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ชอบการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการควบคุมคนอย่างประนีประนอม มีความสามารถในการจูงใจ

แบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบที่ให้ความสำคัญแก่งานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพต่ำ อุทิศตนให้แก่งาน ชอบการนำวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน ชอบกำหนดงานให้รับผิดชอบเป็นรายบุคคล นิยมใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษ มีลักษณะนิสัยทะเยอทะยานและเชื่อมั่นในตนเองสูง

แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง เป็นแบบที่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพสูง และให้ความสำคัญในเรื่องงานต่ำ ชอบมององค์กรว่าเป็นระบบสังคมอย่างหนึ่ง ไม่นิยมใช้วิธีการลงโทษ กลัวความขัดแย้ง ลักษณะนิสัยไม่มีพิธีรีตองมาก ชอบสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกไม่ตึงเครียดและอบอุ่น

แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบที่ให้ความสำคัญกับงานต่ำและมีสัมพันธ์ภาพต่ำ ให้ความสำคัญในเรื่องกฎเกณฑ์เป็นอันดับแรก ทำงานอย่างรอบคอบ มีระเบียบวินัยสูง นิยมใช้กฎระเบียบในการแก้ปัญหา มีลักษณะนิสัยที่สุขุมรอบคอบ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ให้ครอบคลุมลักษณะพฤติกรรมผู้นำตามแบบพื้นฐาน 4 แบบของเรดดิน จำนวน 56 ข้อ โดยได้แบ่งคำถามออกเป็น 4 กลุ่มตามพฤติกรรมผู้นำของเรดดิน แบบละ 14 ข้อ รวม 56 คำถาม จากนั้นจึงทำการสลับข้อคำถามเพื่อป้องกันมิให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะชี้นำคำตอบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อให้มีเที่ยงตรงในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำได้โดยปราศจากอคติ และได้กำหนดระดับคะแนนของพฤติกรรมออกเป็น 4 ระดับ โดยผู้วิจัยจะให้ผู้ตอบเลือกแสดงความคิดเห็นตามพฤติกรรมที่ผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษาของตนได้แสดงออก ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในทางบวก

ข้อที่ถูกเลือกในช่องมากที่สุด ถึง ช่องน้อยที่สุด มีเกณฑ์พิจารณาคะแนน ดังต่อไปนี้

มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

มาก ให้ 4 คะแนน

ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ข้อความทางบวก ได้แก่ ข้อที่

- 3 ให้ความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ารายบุคคล
- 6 มีลักษณะเฉพาะคือ สุขุมรอบคอบ สงบเสงี่ยมและจริงจัง
- 13 กำหนดอำนาจหน้าที่บุคคลจากเป้าหมายและนโยบายขององค์กร
- 14 มีทักษะในการสื่อสารแบบสองทาง
- 15 การทำงานเป็นกลุ่มคณะ จะใช้วิธีการประชุมคณะกรรมการที่เป็นไปตามระเบียบวาระทุกขั้นตอน

- 17 มีลักษณะเด่นคือ ไม่มีพิธีรีตองมาก มนุษยสัมพันธ์ดี
- 18 ประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร
- 20 ในการทำงานเป็นทีม มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนามาตรฐานการทำงานของทีมอยู่เสมอ
- 24 ใช้การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยลักษณะของการจัดตั้งกลุ่ม การประชุม และการทำงานเป็นทีม
- 25 มีลักษณะเด่นคือสามารถประนีประนอมรวมทั้งมีวิธีการประสานงานที่ดี
- 28 มีลักษณะเด่นคือสามารถประนีประนอมรวมทั้งมีวิธีการประสานงานที่ดี
- 29 ให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากร เป็นอันดับแรก
- 30 ชอบใช้เวลาสนทนากับผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความรู้จักกับผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น
- 33 สนใจประยุกต์ใช้วิทยาการต่างๆและเทคโนโลยีสมัยใหม่มากกว่ามุ่งใช้คนแต่เพียงอย่างเดียว
- 34 เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จะเพิ่มมาตรการการควบคุมให้มากยิ่งขึ้น
- 38 ไม่ห่วงกังวลในเรื่องอำนาจ ปรารถนาเพียงได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริงๆ
- 40 เมื่อมีความขัดแย้ง มีแนวทางมุ่งแสวงหาสาเหตุอันแท้จริง โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบหนีปัญหา
- 45 ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกปลอดภัยและไม่ตึงเครียด
- 47 เมื่อทำงานเป็นคณะ มักสนับสนุนให้ผู้อื่นได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่
- 48 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว แม้เพิ่งรู้จักกัน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความในทางลบ

ข้อที่ถูกเลือกในช่องมากที่สุด ถึง ช่องน้อยที่สุด มีเกณฑ์พิจารณาคะแนน ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

ข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อที่

- 1 เห็นว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญ และการลงโทษเป็นวิธีที่ดีในการหยุดยั้งการกระทำผิด
- 2 พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาจากระดับความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4 ยามเผชิญกับสถานการณ์ที่รุนแรงมักจะเลื่อนการตัดสินใจออกไปก่อน
- 5 เมื่อเกิดความขัดแย้ง นิยมแก้ไขปัญหาคด้วยการระงับหรือตัดสินปัญหาขั้นเด็ดขาด

- 7 สิ่งทีกลัวที่สุดก็คือ กลัวความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในภายในองค์กร
- 8 มักจะมองข้ามความสำคัญของความต้องการเป็นอิสระของผู้ได้บังคับบัญชา
- 9 ชอบกำหนดงานให้รับผิดชอบเป็นรายบุคคล
- 10 ชอบแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่อยู่นอกกรอบให้ถูกต้อง
- 11 เมื่อสั่งการใดๆ มักจะกำชับให้ปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทันทีทันใด
- 12 ผู้ได้บังคับบัญชามักประสบปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ
- 16 ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาจากผลงานและผลผลิต
- 19 ไม่วิตกกังวลในเรื่องเวลาเท่าใดนัก แม้ผู้ได้บังคับบัญชามาสายก็ถือว่าเป็นเรื่องไม่สำคัญ
- 21 กำหนดให้การรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าด้วยวาจา
- 22 มีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะมุ่งครอบงำผู้อื่น หรือใช้อำนาจนิยมค่อนข้างมาก
- 23 เมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิด มักแสวงหาเป็นไม่รู้ไม่เห็นและปล่อยให้ความผิดนั้นผ่านไปโดยไม่กล่าวโทษ
- 26 ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
- 27 ให้ความสนใจกับอดีตที่ผ่านมา ถึงวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
- 31 ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน
- 32 รักษารูปแบบวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด
- 35 เมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความกดดัน กล้าตัดสินใจโดยใช้วิธีการควบคุมเป็นหลัก
- 36 ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้บริหารให้การยอมรับตนเองน้อยเกินไป
- 37 ประเมินค่าผู้ได้บังคับบัญชาจากความเต็มใจในการร่วมทีมงาน
- 39 ในยามเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะแก้ไขปัญหาคด้วยการยอมรับข้อเสนอของฝ่ายตรงข้ามและเจรจาอย่างสันติ
- 41 ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาจากความสามารถในการปฏิบัติตามระเบียบ
- 42 เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม มักแสดงบทบาทผู้นำในการคิดริเริ่ม ชี้นำสิ่งต่างๆ
- 43 เมื่อเผชิญหน้ากับภาวะที่มีความกดดัน มักแสดงออกถึงสภาพความทุกข์ใจ และกลัดกลุ้ม
- 44 กลัวว่าตนเองจะไม่ได้มีส่วนร่วมในงานต่างๆขององค์กร
- 46 ผู้บริหารมีความวิตกกังวลจนขาดความมั่นใจในตัวเอง
- 49 สาเหตุส่วนหนึ่งของความบกพร่องในการบริหารงานมาจากการยึดระเบียบมากจนเกินไป
- 50 นิยมสั่งการด้วยวาจา มากกว่าด้วยลายลักษณ์อักษร
- 51 สิ่งทีกลัวที่สุดคือกลัวว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามนอกกรอบที่วางเอาไว้
- 52 มีบุคลิกลักษณะเฉพาะคือ เชื้อมั่นในตนเองและมีความทะเยอทะยานสูง

- 53 เมื่อเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา
- 54 การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะจากบนลงล่าง
- 55 ชอบสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในองค์กร
- 56 มักแสดงความวิตกกังวลเรื่องผลงาน

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในการตรวจความเที่ยงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบ ได้แก่

ดร.เชื่น แก้วยศ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทเรซา อินติ
 ดร.บุญลือ ทองอยู่ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 รองศาสตราจารย์.ชูศรี พันธุ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง
 อาจารย์ ชำนาญ เจริญรุ่งเรือง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง
 อาจารย์ วริสา แก้วสุวรรณ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ความคิดเห็นตามอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือ โดยการเพิ่มหรือตัดทอนรายการออก เพื่อความเหมาะสมในการพิจารณาตามตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ของเรดคิน ดังต่อไปนี้

ในครั้งแรกผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจำนวน 60 ข้อ เมื่อผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ตัดทอนข้อคำถามออกจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 27, 41, 6 ซึ่งเป็นลักษณะข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมในการใช้วัดพฤติกรรมแบบผู้นำ ออกจากแบบสอบถามชุดที่มี 60 ข้อในครั้งแรก

จากนั้นจึงปรับปรุงข้อคำถามในข้อที่ 2, 5, 8, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 42, 50, 51, 53, 55, 57 ในแบบสอบถามชุดเดียวกันนี้ให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการตัดทอนและเพิ่มเนื้อหาในบางส่วน เพื่อให้ข้อคำถามมีความสมบูรณ์และสอดคล้องตามหลักเกณฑ์การสร้างเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ทำให้เหลือข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว จำนวน 56 ข้อ จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามที่ยังไม่สมบูรณ์ ในกรณีที่ข้อคำถามมีลักษณะหลายประเด็น และใช้ภาษาไม่กระชับ ได้ปรับปรุงตามความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยแบบสอบถามชุดนี้จะจำแนกข้อคำถามออกเป็น 4 กลุ่ม ตามพฤติกรรมแบบผู้นำ 4 แบบของเรดคิน

สำหรับให้ผู้วิจัยใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคะแนนแก่ผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง โดยตัวเลขในวงเล็บด้านหลังข้อคำถาม เป็นตัวเลขแสดงการสลับข้อที่ใช้ในแบบสอบถามชุดจริง (การลำดับข้อของแบบสอบถามจะไม่ตรงกับการลำดับข้อภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และบทที่ 5 ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่โดยวิธีพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นหลัก) การจัดกลุ่มข้อคำถามโดยจำแนกตามพฤติกรรมผู้นำตามแบบพื้นฐานของเรดคินในแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งตามพฤติกรรมผู้นำ แบบละ 14 ข้อ รวม 4 แบบ ได้ข้อคำถาม 56 ข้อ โดยเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสมในการใช้พิจารณาตามตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมพฤติกรรมแบบผู้นำพื้นฐานของเรดคิน ดังต่อไปนี้ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก)

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง

- 1 ชอบการมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม (29)
- 2 มักใช้การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นโดยลักษณะของการจัดตั้งกลุ่ม การประชุม และการทำงานเป็นทีม (9)
- 3 ให้ความสำคัญกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน (33)
- 4 ประเมินค่าผู้ใต้บังคับบัญชาจากความเต็มใจในการร่วมทีมงาน (24)
- 5 ในการทำงานรูปกลุ่มขณะทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนามาตรฐานการทำงานของทีมอยู่เสมอ (38)
- 6 เมื่อมีความขัดแย้ง มีแนวทางมุ่งแสวงหาสาเหตุอันแท้จริงโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบหนีปัญหา (54)
- 7 ยามเผชิญกับสถานการณ์ที่รุนแรงมักจะเลื่อนการตัดสินใจออกไปก่อน (4)
- 8 มีความสามารถสูงในด้านการประนีประนอมและมีวิธีการประสานงานที่ดี (46)
- 9 เนื่องจากมีความสามารถในการจูงใจบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ไม่รู้สึกถูกบังคับในการทำงาน (19)
- 10 มักจะประเมินค่าของความต้อการเป็นอิสระของบุคคลต่ำเกินไป (51)
- 11 สิ่งที่กลัวที่สุด ก็คือเกรงว่าตนเองจะไม่ได้มีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ (16)
- 12 กำหนดอำนาจหน้าที่บุคคลจากเป้าหมายและนโยบายขององค์กร (30)
- 13 ไม่ห่วงกังวลในเรื่องอำนาจ ประารถนาเพียงได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริงๆ (42)
- 14 ประสานความต้องการของบุคคลกับความต้อการด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกันเพื่อประโยชน์ในองค์กร (8)

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์ต่ำ

- 1 มีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะมุ่งครอบงำผู้อื่น หรือใช้อำนาจนิยมค่อนข้างมาก (47)
- 2 นิยมสั่งการด้วยวาจา มากกว่าด้วยลายลักษณ์อักษร (14)
- 3 การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะจากบนลงล่าง (25)
- 4 เมื่อสั่งการใดๆ มักจะกำชับให้ปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทันทีทันใด (52)
- 5 สนใจประยุกต์ใช้วิทยาการต่างๆ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มากกว่ามุ่งใช้คนแต่เพียงอย่างเดียว (1)
- 6 ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาจากผลงานและผลผลิตที่ได้ (23)
- 7 เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม มักแสดงบทบาทผู้นำในการคิดริเริ่ม ชี้นำ และประเมินสิ่งต่างๆ (34)
- 8 เมื่อเกิดความขัดแย้ง นิยมแก้ไขปัญหด้วยการระงับหรือตัดสินปัญหาขึ้นเด็ดขาด (10)
- 9 เมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความกดดัน กล้าตัดสินใจด้วยตนเองโดยใช้วิธีการควบคุมหรือการกำกับเป็นหลัก (40)
- 10 เห็นว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญ และการลงโทษเป็นวิธีที่ดีในการหยุดยั้งการกระทำผิด (18)
- 11 ผู้ใต้บังคับบัญชามักประสบปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างไม่เพียงพอ (37)
- 12 มักแสดงความวิตกกังวลที่เกี่ยวกับเรื่องผลงาน (7)
- 13 ชอบกำหนดงานให้รับผิดชอบเป็นรายบุคคล (45)
- 14 มีบุคลิกลักษณะเฉพาะคือ เชื้อมั่นในตนเองและมีความทะเยอทะยาน (32)

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง (สัมพันธ์)

- 1 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้อย่างรวดเร็ว แม้เพิ่งรู้จักกันในเวลาเพียงไม่นาน (55)
- 2 มีทิศทางในการสื่อสารเป็นแบบสองทางเสมอ มีทักษะในด้านการติดต่อสื่อสาร (48)
- 3 ชอบสนทนากับผู้อื่นนานๆ เพื่อสร้างความรู้จักกับผู้ร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น (6)
- 4 ไม่วิตกกังวลในเรื่องเวลาเท่าใดนัก แม้ท่านมาสายก็ไม่ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ (41)
- 5 ชอบสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองให้เกิดขึ้นในองค์กร (15)
- 6 พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาจากระดับความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (53)
- 7 เมื่อทำงานเป็นกลุ่มคณะ มักสนับสนุนให้ผู้อื่น ได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ (44)
- 8 เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด มักแสวงหาเป็นไม่รู้ไม่เห็นและปล่อยให้ความผิดนั้นผ่านไปโดยไม่กล่าวโทษ (3)
- 9 ในยามเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะแก้ไขปัญหด้วยการยอมรับข้อเสนอของฝ่ายตรงข้ามและเจรจาอย่างสันติ (22)

- 10 เมื่อเผชิญหน้ากับภาวะที่มีความกดดัน มักแสดงออกถึงสภาพความทุกข์ใจ และความรู้สึกไม่เป็นอิสระ (50)
- 11 สิ่งที่กลัวที่สุดก็คือ กลัวความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในภายในองค์กร (11)
- 12 มีลักษณะเด่นคือ ไม่มีพิธีรีตองมาก มนุษย์สัมพันธ์ดี ชอบการสนทนา (36)
- 13 ให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก (20)
- 14 ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคงและไม่ตึงเครียด (27)

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์ต่ำ

- 1 เป็นผู้ที่ชอบแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่อยู่นอกกรอบให้ถูกต้องอยู่เสมอ (21)
- 2 พึงพอใจในการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าด้วยวาจา (35)
- 3 ให้ความสนใจกับอดีตที่ผ่านมา เช่นการพิจารณาถึงวิธีการทำงานในอดีต (13)
- 4 ให้ความสำคัญแก่องค์การในภาพรวมมากกว่ารายบุคคล (28)
- 5 รักษารูปแบบวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด (56)
- 6 ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาจากความสามารถในการปฏิบัติตามระเบียบ (2)
- 7 ในการทำงานเป็นกลุ่มคณะ จะใช้วิธีการประชุมคณะกรรมการที่เป็นไปตามระเบียบวาระทุกขั้นตอน (26)
- 8 เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จะเพิ่มมาตรการการควบคุมให้มากยิ่งขึ้น (17)
- 9 เมื่อเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา (49)
- 10 ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้บริหารให้การยอมรับตนเองน้อยเกินไป (43)
- 11 สาเหตุส่วนหนึ่งของความบกพร่องในการบริหารงานมาจากการยึดระเบียบมากจนเกินไป (12)
- 12 มีความกังวลที่เกี่ยวกับด้านภาวะอารมณ์ ขาดความเป็นอิสระในตนเอง (5)
- 13 สิ่งที่กลัวที่สุดคือกลัวว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามนอกกรอบที่วางเอาไว้ (39)
- 14 ลักษณะเฉพาะคือ สุขุมรอบคอบ สงบเสถียรและจริงจัง (31)

3.2.2.2 หลังจากทำการปรับปรุงข้อคำถาม จึงเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา

พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เมื่อผ่านความเห็นชอบจึงนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.2.2.3 ทดสอบข้อคำถาม โดยการทดลองใช้ (Try out) ใน โรงเรียนประถมศึกษา

จำนวน 3 โรงเรียนละ 10 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยทดสอบในกลุ่มตัวอย่างที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยผลการทดสอบแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใน

ระดับ 0.8809 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1990 : 204) มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ เก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายในการศึกษา

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานีเขต 2

3.3.2 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้นำโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 155 คน จากโรงเรียน 19 โรงเรียน ที่เป็นพื้นที่ในการศึกษา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 155 ฉบับ ไปยัง 19 โรงเรียน และได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ จากข้อมูลในด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแบบพื้นฐาน 4 แบบของเรดคิน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้หน่วยวิเคราะห์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาลักษณะของแบบผู้นำพื้นฐานตามทฤษฎีของเรดคินว่าประกอบด้วยกี่องค์ประกอบ โดยวิธี Principal Component Analysis (PCA) และหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax)