

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาของปัญหา

ในสังคมใหญ่คือประเทศชาตินั้น การศึกษาถือได้ว่าเป็นทั้งกิจกรรมและภารกิจที่สำคัญของสังคม ยิ่งไปกว่านั้น ในปัจจุบันนี้ยังยอมรับกันควยว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงเป็นทั้งสิ่งที่ช่วยให้สังคมนั้นคงอยู่ได้และเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น ประเทศต่าง ๆ มักถือว่า การให้การศึกษแก่ประชาชนเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญในระดับสูง ดังที่ โธมัส (Thomas) โกลกล่าวไว้ว่าไม่มีสิ่งใดที่จำเป็นสำหรับประเทศชาติยิ่งไปกว่าการให้การศึกษที่ดี¹ คำกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของฮัทชินส์ (Hutchins) ที่ว่า โฉมหน้าแห่งหนใดในโลกนี้ การศึกษาจะช่วยสร้างความคั่นตัว ความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นได้เสมอ² ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการพัฒนาคน อันได้แก่การให้การศึกษานั้นเอง

การศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาประเทศได้ในลักษณะของการสร้างรากฐาน ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่า

"เมื่อพิจารณาโดยถ่องแท้แล้ว ทุกคนย่อมลงความเห็นพ้องกันว่า ความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมืองขึ้นอยู่กับการศึกษาของประชากร... ความเจริญทั้งหลายไม่ว่าทางการเมือง การทหาร การเศรษฐกิจ และสังคม จะมั่นคงยืนยาวอยู่ได้ก็ต่ออาศัย

¹ Jean Thomas, Teacher for the School of Tomorrow (France : UNESCO, 1968), p. 28.

² Robert M. Hutchins, The Learning Society (N.Y. : The New American Library, 1969), p. 47.

การศึกษาเป็นรากฐาน... การศึกษาจะวางรากฐานนี้ไว้ก็ต่อจากผู้ศึกษาค้นคว้าที่จะหา
เป็นผู้นำ อบรมบมณิสัย ให้ความรู้ และเตรียมกลุ่มบุรุษกุลธิดา ไทพร้อมที่จะเป็น
พลเมืองดี ประกอบอาชีพเป็นกษัตริย์ เศรษฐกิจของบ้านเมืองและสังคม ผู้ที่จะทำ
หน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มบุรุษกุลธิดานี้ก็คือ ครู"³

โดยนัยดังกล่าว ความมุ่งหมายที่จะพัฒนาประเทศให้บรรลุตามแนวทางและเป้าหมายที่พึง
ประสงค์ จึงควรที่จะพิจารณาและให้ความสำคัญแก่การฝึกหัดครูให้มากและก่อนการศึกษาระดับ
อื่น เพราะเป็นระดับที่ทำการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่การศึกษาระดับอื่น ๆ

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 การฝึกหัดครูเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของรัฐ
ทั้งในแง่การจัดและการสนับสนุน⁴ การระบุไว้เช่นนี้เท่ากับแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยเรา
ได้ให้ความสำคัญแก่การฝึกหัดครูเป็นพิเศษ ซึ่งนับว่าถูกต้องตามหลักการ ถ้าการฝึกหัดครู
ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถผลิตครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ
และมีพฤติกรรมอันเหมาะสมได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะส่งผลไปถึงคุณภาพของการศึกษาระดับอื่น ๆ
ด้วย กรมการฝึกหัดครูเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
เป็นส่วนใหญ่ และได้ดำเนินการโดยการจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ กระจายไปทั่ว
ประเทศ

ในฐานะที่วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตครูเป็นภารกิจหลัก ในการผลิตครู
จำเป็นต้องให้การศึกษาแก่นักศึกษาฝึกหัดครู เพื่อให้มีสมรรถภาพในการเป็นครู ดังนั้นงานที่
นับว่าเป็นหัวใจของสถาบันจึงได้แก่งานด้านวิชาการ⁵ ความจริงประการนี้ บุญถิ่น อัครดารา

³สายหยุด จำปาทอง, บุญถิ่น อัครดารา, เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 51
การผลิตครู (พระนคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2504), หน้า 1.

⁴ราชกิจจานุเบกษา 77, 8, 20 ตุลาคม 2503.

⁵พนัส หันนาคินทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันผลิตครู" (วิทยานิพนธ์
เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2511), หน้า 18.

ไคล์ ลาวีนันไว้วางใจว่า ผู้ที่จะดำเนินงานการฝึกหัดครูของเราให้สำเร็จคือฝ่ายวิชาการ⁶ ผลงานของฝ่ายวิชาการจึงเป็นเครื่องวัดคุณภาพของวิทยาลัยครูได้เป็นอย่างดี การที่สถานศึกษาจะดีหรือเลวขึ้นขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการ ถ้าฝ่ายวิชาการอ่อน สิ่งต่าง ๆ ด้านอื่น ๆ ก็จะอ่อนตาม⁷ ควบเหตุนี้ ฝ่ายวิชาการจึงมีความสำคัญมากในวิทยาลัยครู เพราะเป็นฝ่ายที่ดำเนินภารกิจหลักของวิทยาลัย

เรอร์แมน (Thurman) ไคล์ เสนอว่า ในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่แทนหัวหน้าสถานศึกษาในบางอย่าง ตำแหน่งที่สำคัญที่สุดตำแหน่งหนึ่งคือผู้ช่วยซึ่งทำหน้าที่ผู้ประสานงานด้านการเรียนการสอน⁸ เมื่อเทียบกับวิทยาลัยครู ตำแหน่งนี้ก็คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในความเป็นจริง หัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการนั้น แม้จะไม่ใช้ตำแหน่งที่มีการแต่งตั้งเป็นทางการ แต่ในรูปการบริหารงานของสถาบันการฝึกหัดครูโดยทั่วไปแล้ว ส่วนมากได้จัดให้มีหัวหน้ารับผิดชอบบริหารงานด้านวิชาการมานานแล้ว⁹ นี่ย่อมแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการนั้นเป็นที่ยอมรับในทาง

⁶บุญถิ่น อัตถากร, "คำชี้แจงของอธิบดีกรมการฝึกหัดครู," เอกสารนิเทศการศึกษาฉบับที่ 41 แนวการปฏิบัติงานของกรมการฝึกหัดครู (พระนคร : หน่วยงานนิเทศฯ กรมการฝึกหัดครู, 2502), หน้า 50.

⁷สุกิจ เหล้าสุนทร, "หน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ," ใน อ.สิงห์ศักดิ์ (ผู้รวบรวม), หลักการบริหารโรงเรียนคานวิชาการ (ธนบุรี : โรงพิมพ์บรรพการ, 2505), หน้า 7.

⁸Robert S. Thurman, "The Principal Must Be Replaced" Educational Leadership, 26 (May, 1969), 778 - 783.

⁹จันทรจ สุทธิพันธุ์, "บทบาทหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถาบันการฝึกหัดครู" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2509), หน้า 5.

ปฏิบัติและมีความสำคัญอย่างแท้จริง

การบริหารงานของฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครูจะประสบผลสำเร็จคือ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการว่า มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำมากน้อยแค่ไหน คำกล่าวของ สมปราชญ์ จอมเทศ ที่ว่า ความสามารถ ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่ เพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำ ในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมปทัสถาน (Organizational Norm) จะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติของหัวหน้า หากหัวหน้างานเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ ก็จัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁰ ย่อมเป็นสิ่งที่ยืนยันได้เป็นอย่างดี

โดยที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นหัวหน้า เป็นผู้นำที่รับผิดชอบงานวิชาการของวิทยาลัยครู ถ้าหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ก็จักช่วยให้งานวิชาการของวิทยาลัยครู ดำเนินไปได้โดยราบรื่น เรียบร้อย และบังเกิดผลดีทั้งในค่านผลงานและค่านูรรวมงาน อรุณ รัทธรรม ไกล่ถาวถึงภาวะความเป็นผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น ย่อมจะเป็น ปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ เป็น สัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อม เป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใ้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงาน และผลงานขององค์การหรือ หน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก¹¹ หรืออีกนัยหนึ่ง ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนี้จะต้องมีลักษณะเป็น ผู้นำทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาการ¹² จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่าย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹⁰สมปราชญ์ จอมเทศ, การบริหารและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2516), หน้า 86.

¹¹อรุณ รัทธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2517), หน้า 194 - 195.

¹²พนัส ทัศนากินทร, เรื่องเกม, หน้า 14.

วิชาการเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยครู

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง พฤติกรรมของบุคลากรตำแหน่งนี้หรือทำหน้าที่นี้ จึงน่าสนใจและน่าศึกษาเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Leadership Behavior) แต่เพียงประการเดียว มิได้เป็นเครื่องประกันที่เพียงพอต่อความสำเร็จของงานเสมอไป ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลใดจะทำหน้าที่ผู้นำในตำแหน่งหน้าที่ใดสำเร็จผลตามเป้าหมายและเป็นที่น่าพึงพอใจจนถึงไ้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leader) ได้ นั้น มิใช่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของเขาเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานนั้น ๆ เพียงใดอีกด้วย ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครูไปพร้อมกันทั้งสองด้าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Leadership Behavior) เพียง 2 ด้าน คือ ด้าน Consideration และด้าน Initiating Structure ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ส่วนหนึ่ง กับอีกส่วนหนึ่งคือ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ (Competencies in Academic Administration) ทั้งในลักษณะที่เป็นน้อยและในลักษณะของความสัมพันธ์ต่อกัน ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาให้ทราบถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เป็นอยู่จริงของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู
2. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการบริหารงานวิชาการกับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู 15 แห่ง แบ่งเป็น
 - 1.1 ผู้อำนวยการ ในฐานะผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 - 1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในฐานะผู้ประเมินพฤติกรรมและความสามารถของตนเอง
 - 1.3 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ อย่างน้อย 1 ปีการศึกษา ในฐานะผู้ร่วมงานของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
2. ระยะเวลา ข้อมูลที่ศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ในปีการศึกษา 2518
3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ เป็นพฤติกรรมที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการแสดงออกให้ปรากฏแก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ในที่นี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพียง 2 ด้าน คือ ด้าน Initiating Structure และด้าน Consideration เท่านั้น
4. ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ เป็นการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โดยประเมินจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อจำกัดของการวิจัย

ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัยอาจจะเกิดขึ้นได้ เนื่องจากข้อจำกัดต่าง ๆ ดังนี้

1. ความแตกต่างในระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างหัวหน้าฝ่ายวิชาการกับผู้อำนวยการและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความแตกต่างของความสัมพันธ์ในเชิงปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

3. ความแตกต่างในช่วงเวลาของการดำรงตำแหน่ง ความชำนาญงานและโอกาสที่จะปฏิบัติงานและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
4. ความแตกต่างของการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อหัวหน้าฝ่ายวิชาการในแต่ละวิทยาลัยครู
5. ความแตกต่างของค่านิยมและอิทธิพลจากวัฒนธรรมและอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
6. ความแตกต่างของสภาพการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการบริหารงาน คุณภาพและสมรรถภาพของผู้นร่วมงานในแต่ละวิทยาลัยครู ที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการปฏิบัติงานอยู่ตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นข้อจำกัดเหล่านี้ ไม่ได้นำมาพิจารณาในการวิจัยครั้งนี้

นิยามของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความต่อไปนี้ ใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น คือ

"พฤติกรรมความเป็นผู้นำ" หมายถึง การกระทำ ท่าทีที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อกำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม ซึ่งแสดงออกในการบริหารงานและผู้นร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้

"Consideration" หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ใจกว้างใจ ความนับถือซึ่งกันและกัน และสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นระหว่างผู้นำกับผู้นร่วมงาน¹³

¹³ John K. Hemphill, Alvin E. Coons, "Leader Behavior," in Roald F. Campbell, Russel T. Greggs. (eds.), Administrative Behavior in Education (N.Y.: Harper & Brothers Publishers, 1957), p. 170.

"Initiating Structure" หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ความเข้าใจในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร รวมทั้งวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์¹⁴

"ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ" หมายถึง คุณภาพของการปฏิบัติงานบริหารทางวิชาการ

"วิทยาลัยครู" หมายถึง วิทยาลัยครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

"ผู้อำนวยการ" หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

"หัวหน้าฝ่ายวิชาการ" หมายถึง หัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

"อาจารย์" หมายถึง ครูอาจารย์ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่งที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้คือ

1. จะช่วยให้ได้ทราบถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครูที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน
2. จะเป็นประโยชน์ในเชิงหลักการว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่

¹⁴ Ibid.

3. ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตั้งเกณฑ์ เพื่อการสรรหา และ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครูต่อไป

4. เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหาร ในการกำหนดแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ รวมทั้งการฝึกอบรมบุคลากรและการนิเทศงานทางด้านการบริหารงานวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ ในลักษณะของการวิจัยภาคสนาม (Field Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยสังเขป ดังนี้

กลุ่มประชากร ได้แก่วิทยาลัยครูที่เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2518 ซึ่งมีจำนวน 30 แห่ง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างตามภาคภูมิศาสตร์มาภาคละ 50 % ได้วิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 15 แห่ง ในแต่ละแห่งที่สุ่มตัวอย่างมานั้น ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรมาวิทยาลัยครูละ 32 คน แบ่งเป็นผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน และอาจารย์ 30 คน รวมเป็นตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 480คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยชุดถาม 3 ตอน ตอนที่หนึ่ง เป็นชุดถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการผู้นำที่เรียกว่า LBDQ ซึ่งได้ปรับปรุงจากที่มีผู้แปลไว้แล้ว มีจำนวน 30 ข้อ แต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ตอนที่สามเป็นแบบสอบถามวัดความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่สร้างขึ้นเอง มีจำนวน 31 ข้อ แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก ก่อนที่จะนำไปใช้ ได้ทำการทดลองสอบ (Try-out) เพื่อวิเคราะห์แบบสอบถามในวิทยาลัยครู 2 แห่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และให้ส่งกลับคืนด้วยวิธีการเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจให้คะแนนเป็นรายบุคคล แล้วรวมคะแนนของแต่ละคนในแบบสอบถามแต่ละชุด หากคะแนนเฉลี่ยของแต่ละคนและของคะแนนรวมทั้งหมวก หากหาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากหาความแปรปรวน ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้ $t - test$ และหากหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามลำดับ

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดลำดับขั้นของการเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย นิยามของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับ

บทที่ 2 เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นสองตอน คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ในแต่ละตอนจำแนกเป็นทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล กล่าวถึง ปัญหา (วัตถุประสงค์, สมมติฐาน) ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึง ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะนำเสนอในรูปแบบตาราง และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ จะกล่าวโดยสรุปถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ในส่วนสุดท้ายเป็นบรรณานุกรมและภาคผนวกต่าง ๆ