บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

ในบทนี้ได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล ซึ่งกล่าวถึงประชากรในโครงการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การเสนอข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนผลของการวิเคราะห์จะอยู่ในบทถัดไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถาบันฝึกหัดครู ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ไม่รวมวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี สถาบันฝึกหัดครูที่ใช้เป็นแหล่งประชากร มีอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการปฏิบัติราชการอยู่ ณ ที่นั้นไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา โดยไม่นับปีการศึกษา 2511 ดังนั้น สถาบันฝึกหัดครูใดที่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายหรือแต่งตั้งอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการในระหว่างปีการศึกษา 2511 ใหม่ จึงไม่อยู่ในขอบข่ายของการวิจัยครั้งนี้ อาจารย์ที่เป็นประชากรในการวิจัย ได้ปฏิบัติอยู่ ณ สถาบันฝึกหัดครูนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษาและไม่นับปีการศึกษา 2511 เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่นับเข้าราชการวิสามัญ แม้จะปฏิบัติราชการอยู่ ณ ที่นั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็ไม่อยู่ในกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่าในจำนวนสถาบันฝึกหัดครูทั้ง 26 แห่ง อยู่ในเกณฑ์ของการวิจัยทั้งสิ้น 23 แห่ง โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยครู 16 แห่ง และโรงเรียนฝึกหัดครู 7 แห่ง วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และโรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราช มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในระหว่างปีการศึกษา 2511 ใหม่ จึงไม่อยู่ในขอบข่ายของประชากรในการวิจัย และไม่รวมวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง เพราะสถาบันแห่งนั้นมีลักษณะแตกต่างจากสถาบันฝึกหัดครูอื่น ๆของกรมการฝึกหัดครู รายละเอียดของจำนวนประชากรแยกตามชั้น ปรากฏในตาราง ที่ ๑.

ตารางที่ 1
จำนวนครูอาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครูที่ใช้ในการวิจัย
แยกตามตำแหน่งชั้น
(สำรวจเมื่อ 15 พฤษภาคม 2511)

ประเภทของสถาบัน	จำนวน (แห่ง)	ตำแหน่งชั้น พิเศษ	เอก	โท	ตรี	จัตวา	รวม	ร้อยละ
วิทยาลัยครู	16	7	135	724	305	42	1,213	81.37
โรงเรียนฝึกหัดครู	7	-	26	180	67	6	279	18.63
รวม	23	7	161	904	372	48	1,492	-
ร้อยละ		0.46	10.79	60.59	24.94	3.22	-	100

ที่มา : แผนกบุคคล กองโรงเรียนฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู

จากตารางที่ 1 ปรากฏว่า สถาบันฝึกหัดครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้ง 23 แห่ง มีข้าราชการ 1,492 คน ปฏิบัติราชการอยู่วิทยาลัยครู 1,213 คน (81.37 %) และโรงเรียนฝึกหัดครู 279 คน (18.63 %) โดยแยกเป็นข้าราชการชั้นพิเศษ 7 คน (0.46 %) ชั้นเอก 161 คน (10.79 %) ชั้นโท 904 คน (60.59 %) ชั้นตรี 372 คน (24.94 %) และชั้นจัตวา 48 คน (3.22 %)

<u>กลุ่มตัวอย่าง</u>

เพื่อที่จะทำให้การวิจัยดำเนินไปได้สะดวกและเหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยสุ่มตัวอย่างมาประมาณ 35 % ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด โดยพยายามให้เป็นตัวแทนของเพศ ตำแหน่งชั้น (จัตวา ตรี โท และเอก) และตำแหน่งหน้าที่ (หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด อาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดัง

กล่าวแล้ว ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 540 คน ดังรายละเอียดปรากฏอยู่ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่	ชื่อสถาบัน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	เลขที่	ชื่อสถาบัน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยครูจันทรเกษม	20	13	วิทยาลัยครูอุดรธานี	20
2	วิทยาลัยครูสวนสุนันทา	55	14	วิทยาลัยครูอุบลราชธานี	30
3	วิทยาลัยครูสวนดุสิต	40	15	วิทยาลัยครูมหาสารคาม	20
4	วิทยาลัยครูพระนคร	25	16	วิทยาลัยครูนครราชสีมา	30
5	วิทยาลัยครูยะลา	20	17	โรงเรียนเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์	30
6	วิทยาลัยครูสงขลา	30	18	โรงเรียนฝึกหัดครูธนบุรี	20
7	วิทยาลัยครูเทพสตรี	30	19	โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม	10
8	วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา	20	20	โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรี	15
9	วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม	25	21	โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูพระนครศรีฯ	10
10	วิทยาลัยครูนครสวรรค์	15	22	โรงเรียนฝึกหัดครูสกลนคร	10
11	วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์	20	23	โรงเรียนฝึกหัดครูณะเชิงเทรา	15
12	วิทยาลัยครูเชียงใหม่	30		รวมทั้งสิ้น	540

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหาร (Organizational Climate) ซึ่งแปลและเรียบเรียงมาจากแบบสอบถามของ Halpin and Croft เมื่อสร้างเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปทดลองใช้ที่โรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย โดยคณะอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ ที่นั้น จำนวน 55 คน เป็นผู้ตอบ และให้ข้อเสนอ

แนะบางอย่าง โดยเฉพาะในเรื่องภาษาและความเข้าใจ หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ก็ได้มีการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ในแง่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ว่าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยเพียงไร โดยแบ่งออกเป็น 4 ลำดับขั้น (Categories) ดังนี้

1. เกิดขึ้นน้อยมาก
2. เกิดขึ้นบางในบางครั้ง
3. เกิดขึ้นบ่อย ๆ
4. เกิดขึ้นบ่อยมาก

ทั้งนี้ให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมาก มีค่า (Scale value) เป็น 1 เกิดขึ้นบางในบางครั้ง มีค่าเป็น 2 เกิดขึ้นบ่อย ๆ มีค่าเป็น 3 และเกิดขึ้นบ่อยมาก มีค่าเป็น 4 ตามลำดับ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นพฤติกรรมของคณะครู อาจารย์ และพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ โดยแบ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมดเป็น 8 ข้อทดสอบย่อย (Subtests) ใช้วัดพฤติกรรมของคณะครูอาจารย์ 4 ข้อทดสอบย่อย และพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการอีก 4 ข้อทดสอบย่อย รวมข้อทดสอบย่อยทั้ง 8 ประเภท มี 64 ข้อ(Items) ดังได้แสดงไว้ข้างล่างนี้แล้ว

แบบสอบถาม

ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู

พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ

ก. ความเหินห่าง (Aloofness)

(1) การจัดประชุมอาจารย์เป็นไปตามระเบียบวาระอย่างเคร่งครัด

(2) การประชุมส่วนใหญ่เป็นการรายงานของอาจารย์ใหญ่

(3) อาจารย์ใหญ่ดำเนินการประชุมในลักษณะมีพิธีรีตรอง

(4) อาจารย์ออกนอกบริเวณโรงเรียนในระหว่างเวลาราชการ

(5) อาจารย์รับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง

(6) ไม่มีใครติดใจสงสัยระเบียบต่าง ๆ ที่อาจารย์ใหญ่กำหนดขึ้น

(7) อาจารย์ใหญ่มีการติดต่อกับอาจารย์ประจำทุกวัน

(8) บริการทางด้านธุรการ เช่น งานพิมพ์ มีความที่จะให้แก่อาจารย์เสมอ

(9) อาจารย์ได้รับการบอกกล่าวในเรื่องผลของการเยี่ยมเยียนของศึกษานิเทศก์

ข. <u>ความคำนึงถึงเฉพาะงาน</u> (Production Emphasis)

(10) อาจารย์ใหญ่เป็นผู้จัดตารางสอนของสถานศึกษา

(11) อาจารย์ใหญ่เป็นผู้กำหนดงานให้อาจารย์ทำ

(12) อาจารย์ใหญ่ทดสอบความรู้ทางเนื้อหาวิชาของอาจารย์

(13) อาจารย์ใหญ่แก้ไขข้อผิดพลาดของอาจารย์

(14) อาจารย์ใหญ่พยายามที่จะให้อาจารย์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(15) มีการติดประกาศหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ให้ทราบกันโดยทั่วไป

(16) อาจารย์ใหญ่เป็นคนพูดมาก

ค. <u>ความกระตุ้นเตือน</u> (Thrust)

(17) อาจารย์ใหญ่ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลืออาจารย์

(18) อาจารย์ใหญ่ทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างแก่อาจารย์คนอื่น ๆ

(19) อาจารย์ใหญ่ใช้การติเพื่อก่อ

(20) อาจารย์ใหญ่เตรียมตัวมาอย่างดีแล้วก่อนที่จะพูดในการประชุมต่าง ๆ ของโรงเรียน

(21) อาจารย์ใหญ่อธิบายเหตุผลต่าง ๆ ทุกครั้งที่ตำหนิอาจารย์

(22) อาจารย์ใหญ่หาหนทางให้สวัสดิการส่วนตัวแก่อาจารย์

(23) อาจารย์ใหญ่มาถึงสถานศึกษาก่อนคนอื่น ๆ

(24) อาจารย์ใหญ่แจ้งแนวคิดใหม่ ๆ ที่ตนทราบให้ทุกอาจารย์ฟัง

(25) อาจารย์ใหญ่เป็นกันง่ายที่อาจารย์จะเข้าใจ

ง. <u>ดุลยพินิจ</u> (Consideration)

(26) อาจารย์ใหญ่ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของอาจารย์

(27) อาจารย์ใหญ่ทำตนให้เป็นที่รักใคร่ชอบพอของอาจารย์คนอื่น ๆ

(28) อาจารย์ใหญ่อยู่ช่วยเหลืออาจารย์ทำงานให้เสร็จหลังเลิกเรียนแล้ว

(29) อาจารย์ใหญ่ช่วยคณะอาจารย์ในการประนีประนอมการขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ

(30) อาจารย์มีส่วนช่วยในการเลือกและกำหนดวิชาที่สอน

(31) อาจารย์ใหญ่หาทางเลื่อนเงินเดือนให้แก่คณะอาจารย์.

<u>พฤติกรรมของคณะอาจารย์</u>

จ. <u>ความไม่ประสานงาน</u> (Disengagement)

(32) กิริยามารยาทของอาจารย์ในสถานศึกษาเป็นที่น่ารำคาญใจ

(33) อาจารย์ส่วนน้อยคัดค้านอาจารย์ส่วนใหญ่เสมอ

(34) คณะอาจารย์ใช้อิทธิพลของกลุ่มต่ออาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติตนเหมือนกับคนอื่น ๆ

(35) อาจารย์แสวงหาความชอบพอสนิทสนมเป็นพิเศษจากอาจารย์ใหญ่

(36) อาจารย์มักขัดจังหวะอาจารย์คนอื่น ๆ ผู้ซึ่งกำลังพูดในที่ประชุมอาจารย์

(37) อาจารย์ถามคำถามที่ไร้สาระในที่ประชุม

(38) อาจารย์พูดไม่ตรงประเด็น และปราศจากจุดหมายในที่ประชุม

(39) อาจารย์ในสถานศึกษานี้ต่างคนต่างอยู่

(40) อาจารย์พูดถึงการลาออกและการขอย้ายเสมอ

(41) อาจารย์สังสรรค์กันในกลุ่มเล็ก ๆ ตามที่ตนเลือก

ฉ. <u>ความกีดกั้น</u> (Hindrance)

(42) งานกิจวัตรอื่น ๆ ก้าวก่ายต่องานด้านการสอน

(43) อาจารย์มีส่วนร่วมในคณะกรรมการและหน้าที่พิเศษต่าง ๆ มากเกินไป

(44) การรายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นภาระหนัก

(45) งานสารบรรณเกี่ยวกับการบริหารเป็นภาระที่หนัก

(46) อาจารย์มีเวลาพอที่จะเตรียมรายงานต่างๆ

(47) มีข้อแนะนำในการใช้อุปกรณ์การสอนพร้อมอยู่เสมอ

ช. ขวัญ (Esprit)

(48) ขวัญในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาแห่งนี้สูง

(49) อาจารย์ทำงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยความกระตือรือร้นและพึงพอใจ

(50) อาจารย์แสดงความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษามาก

(51) การบริการด้านรักษาความสะอาดเรียบร้อยมีพร้อมที่จะใช้ได้ทุกเมื่อ

(52) อาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับความผิดพลาดต่าง ๆ ของอาจารย์ผู้ร่วมงาน

(53) สิ่งของวัสดุเครื่องใช้ต่าง ๆ มีพร้อมสำหรับงานสอนในชั้น

(54) อาจารย์มีการหัวเราะอย่างสนุกสนานเมื่ออยู่ร่วมกันอย่างเป็นกันเอง

(55) ในการประชุมทุกครั้ง คณะอาจารย์มีความรู้สึกในหน้าบองที่พร้อมจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงร่วมกัน

(56) มีหนังสือพิเศษประกอบการสอนสำหรับจะใช้ในชั้นเรียน

(57) อาจารย์ใช้เวลาหลังเลิกเรียนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาส่วนตัว

ซ. ความสนิทสนม (Itimacy)

(58) เพื่อนสนิทที่สุดของอาจารย์คืออาจารย์คนอื่น ๆ ในสถานศึกษาเดียวกัน

(59) อาจารย์เชิญคณะอาจารย์ร่วมสถาบันไปเยี่ยมคนที่บ้าน

(60) อาจารย์รู้สภาพภายในครอบครัวของอาจารย์คนอื่น ๆ ในสถานศึกษาเดียวกัน

(61) อาจารย์พูดถึงเรื่องชีวิตส่วนตัวของตนให้อาจารย์คนอื่นฟัง

(62) อาจารย์มีความสมุกสนานเมื่อพบปะสังสรรค์กันในเวลาราชการ

(63) อาจารย์ร่วมกันเตรียมราบงานต่าง ๆ

(64) อาจารย์เตรียมจัดทำรายงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามไปแจก ณ สถาบันฝึกหัดครูแต่ละแห่ง และได้ขอรับกลับคืนมาทันทีในบางแห่ง แต่สำหรับบางแห่งได้ขอความอนุเคราะห์ให้ทางสถาบันส่งไปให้ภายหลัง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ก็ได้ทำการตรวจพิจารณาโดยถี่ถ้วนและระมัดระวัง ปรากฏว่า ในจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 540 ฉบับ ได้รับคืนมาและใช้ในโครงการวิจัยได้จำนวน 503 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.15

การเสนอข้อมูล

ในการเสนอข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้นำสถานภาพของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาเสนอเป็นอันดับแรก โดยเสนอข้อมูลออกเป็นตารางความถี่ จำนวนและร้อยละ โดยมีคำอธิบายประกอบ

เรื่องเกี่ยวกับการหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือในการวิจัย ได้เสนอข้อมูลเป็นตาราง และมีคำอธิบายประกอบ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูนั้น เสนอข้อมูลในรูปตาราง และแผนภูมิภาพ โดยนำเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูส่วนรวมมาเสนอก่อน ส่วนการเปรียบเทียบแนวทรรศนะ (Perception) เกี่ยวกับระบบพฤติกรรมในการบริหารระหว่างเพศ ระหว่างโรงเรียนฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครู และระหว่างสถาบันฝึกหัดครูส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เสนอเป็นอันดับต่อมา และเรื่องระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูบางแห่งได้เสนอไว้เป็นอันดับสุดท้าย.

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติตามความเหมาะสม กล่าวคือ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างคำนวณเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ยโดยแยกกล่าวในเรื่องเพศ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ ที่นั้น วุฒิ และตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับในปัจจุบัน

ส่วนข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ได้หาความถี่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) คะแนนมาตรฐาน (Z-score) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Vaviance) เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้:

(1) Mean = $\frac{\Sigma x}{N}$

(2) S.D. = $\frac{\Sigma (x-\bar{x})^2}{N}$

(3) z-score = $\frac{(x-\bar{x})}{S.D.}$

(4) T-score = $10z+50$ (1)

(5) Reliability = $1-\frac{M.S.within\ people}{M.S.between\ people}$ (2)

(6) t = $\frac{\bar{X}_1-\bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2}{N_1}+\frac{S^2}{N_2}}}$

(7) s^2 = $\frac{\Sigma (x_1-\bar{x}_2)^2+\Sigma (x_2-\bar{x}_2)^2}{N_1+N_2-2}$ (3)

สำหรับระบบพฤติกรรมในการบริหาร แบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

(1) เปิดโอกาส (Open Climate)

(2) อิสระ (Autonomous Climate)

(3) ควบคุมตรวจตรา (Controlled Climate)

(4) สนิทสนม (Familiar Climate)

(5) บิดากับบุตร (Paternal Climate)

(6) ปิดโอกาส (Closed Climate)

ทั้งนี้ ได้ใช้เกณฑ์ต่อไปนี้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินว่า เป็นระบบพฤติกรรมในการบริหารประ

---

(1) ประคอง กรรณสูต, สถิติศาสตร์ประยุกต์ (พระนคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2508), หน้า 36-41.

(2) B. J. Winer, Statistical Principles in Experimental Design, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1962), p. 128.

(3) Frank J. Massey, Jr., and Wilfrid J. Dixon, Introduction to Statistical Analysis (New York: McGraw-Hill Book Company, 1957), p.22.

เภทใด คือ:

เกณฑ์ในการตัดสินประเภทของระบบพฤติกรรมในการบริหาร[4]

ชื่อข้อทดสอบย่อย	ระดับคะแนน	ประเภทของระบบพฤติกรรม					
		Open	Autono-mous	Con-trolled	Familiar	Paternal	Closed
ความไม่ประสานงาน (Disengagement)	สูง				X	X	X
	กลาง						
	ต่ำ	X	X	X			
ความกีดกัน (Hindrance)	สูง			X			X
	กลาง						
	ต่ำ	X	X		X	X	
ขวัญ (Esprit)	สูง	X	X				
	กลาง			X	X	X	X
	ต่ำ						
ความสนิทสนม (Itimacy)	สูง				X		
	กลาง	X	X				X
	ต่ำ			X		X	
ความเหินห่าง (Aloofness)	สูง		X				X
	กลาง			X			
	ต่ำ	X			X	X	
ความคำนึงถึงผลิตผลงาน (Production Emphasis)	สูง			X		X	X
	กลาง						
	ต่ำ	X	X		X		
ความกระตุ้นเตือน (Thrust)	สูง	X			X		
	กลาง		X	X		X	
	ต่ำ						X
ความคิดจิตใจ (Consideration)	สูง	X			X	X	
	กลาง		X				
	ต่ำ			X			X

(4)Andrew W. Halpin, and Don B. Croft, The Organizational Climate (Chicago: Mid West Administration Center, 1963), pp. 60-67.

ในการพิจารณาว่าระดับคะแนนของคะแนนมาตรฐาน (T-score) ว่า อยู่ในระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต่ำ ให้ใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับสูง	สูงกว่า 55 ขึ้นไป
ระดับกลาง	ระหว่าง 45-55
ระดับต่ำ	ต่ำกว่า 45

และในเรื่องนี้ได้ใช้คะแนนมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 50 และความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 10.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลมาจากคณะอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ตามเกณฑ์ของโครงการวิจัย 23 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างมา 540 คน จากประชากรทั้งสิ้น 1492 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ของประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแนวทรรศนะหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารซึ่งเกิดขึ้นในสถาบันของตน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีจำนวนทั้งสิ้น 64 ข้อ และแยกเป็นข้อทดสอบย่อยได้ 8 ประเภท

เมื่อส่งแบบสอบถามไปแล้ว ได้รับคืนและใช้ในการวิเคราะห์ได้ 503 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 ของที่ส่งไปทั้งหมด ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ได้ใช้วิธีทางสถิติ คือการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และได้ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างเพื่อเปรียบเทียบแนวทรรศนะของกลุ่มตัวอย่างตามความมุ่งหมายของการวิจัยด้วย.