

การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

ณัฐวัฒน์ จริ่งสันเทียะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2559 (ระหว่างวันที่ 2 - 30 เมษายน 2560) จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์,การศึกษาความพึงพอใจ,ครู

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติตาม ผู้ปฏิบัติตามจะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์

ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมินสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร รวมทั้งความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบผู้นำชนิดหนึ่งที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550 หน้า 10)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้

อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารจัดการแบบใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างสถานศึกษา วัฒนธรรมภายในสถานศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน (ชาญชัย อาจิณสมจาร, 2550 หน้า 5)

ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้น ตามแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2004, p. 335) กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้าน ทั้งการพัฒนาศักยภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 หน้า 408)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มีความสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบข้อมูลความพึงพอใจของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร (Population) คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Simple) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (อ้างถึงใน สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ. 2557, หน้า 101) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 118 คน

แนวคิดทฤษฎี

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามหลักการแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 1998.p.355)

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2-30 เมษายน 2560

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ เพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4. ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลง 5. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการด้านการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Simple) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ. 2557, หน้า 101) กลุ่มประชากรจำนวน 170 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 118 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือจาก ปันดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, หน้า 135-145) เป็นชนิดคำถามปลายปิดจำนวน 50 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check list) คือ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าความพึงพอใจต่อไปนี้

โดยข้อคำถามครอบคลุมลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	10	ข้อ
ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	10	ข้อ
ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	10	ข้อ
ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	10	ข้อ
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	10	ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยให้เขียนข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่างๆ

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามตามขอบข่าย ตามบริบทของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์โดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวน 50 ข้อ และใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วน (Rating Scale) และค่าความเที่ยงตรงในเนื้อหา(Content Validity) อย่างครบถ้วน

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้ความเห็นชอบในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและให้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณา ลงความเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละหัวข้อมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้อง จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนความคิดเห็น

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าดัชนีสอดคล้องสูงกว่า 0.5 โดยผู้วิจัยได้ค่าดัชนีสอดคล้องเท่ากับ .89

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในข้อ 2 ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

4.1 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .991

4.2 ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านดังนี้

ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

2 กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พร้อมกับคำชี้แจงถึงครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คนในระหว่างวันที่ 2 - 30 เมษายน 2560

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 118 คน เพื่อนำมาพิจารณาดำเนินการในขั้นการเตรียมข้อมูลต่อไป

5. การเตรียมข้อมูล

1. ตรวจสอบถามถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม

2. เรียงลำดับแบบสอบถามที่เก็บมาตามลำดับ

3. ลงข้อมูลในรหัสข้อมูล (Coding From)

4. ตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.51 – 5.00	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครู มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent sample t-test)

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance)

ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2559 (วันที่ 2 - 30 เมษายน 2560) รวมทั้งสิ้น 118 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าการทดสอบความแตกต่าง t-test
F	แทน ค่าการทดสอบความแตกต่าง F-test
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	55.1
หญิง	53	44.9
รวม	118	100

ตารางที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 เพศหญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รวมจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	45	38.1
5 – 10 ปี	53	44.9
มากกว่า 10 ปี	20	16.9
รวม	118	100

ตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ รวมจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยาเพื่อการเปลี่ยน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย *
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน	4.14	.32	ระดับมาก
2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.36	.27	ระดับมาก
3. ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.28	.30	ระดับมาก
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.12	.27	ระดับมาก
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.24	.26	ระดับมาก
ภาพรวม	4.23	.15	ระดับมาก

ตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ในข้อที่ 3.9 อยู่ระดับมากที่สุด แต่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.15	.35	4.14	.29	.121	.904
2. ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.43	.26	4.29	.29	2.925	.004*
3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.30	.32	4.26	.27	.728	.468
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.09	.25	4.17	.29	-1.550	.124
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.20	.25	4.29	.27	-1.745	.084

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตารางที่ 4 พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในด้านการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	.067	2	.034	.312	.733
	ภายในกลุ่ม	12.40	115	.108		
	รวม	12.47	117			
2. ด้านการนำเข้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.161	2	.081	1.03	.359
	ภายในกลุ่ม	8.98	115	.078		
	รวม	9.15	117			
3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาส	ระหว่างกลุ่ม	.213	2	.106	1.18	.311
	ภายในกลุ่ม	10.37	115	.090		
	รวม	10.58	117			
4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.500	2	.250	3.56*	.032
	ภายในกลุ่ม	8.06	115	.070		
	รวม	8.56	117			
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.186	.831
	ภายในกลุ่ม	8.04	115	.070		
	รวม	8.06	117			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ของความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.13	-	- .04	.13
5-10 ปี	4.17		-	.18*
มากกว่า 10 ปี	3.99			-

* ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหาร โรงเรียนตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานของครู 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์การ

ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แสดงว่า ผู้บริหารมีความรอบรู้ เข้าใจความรู้สึกลึกซึ้งของครู มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดนอกกรอบแต่สร้างสรรค์ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคงอยู่อย่างยั่งยืนของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 2007 : 391) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร
พิจารณาเป็นรายด้าน

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เข้าใจผลที่จะเกิดตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยการใช้หลักการบริหารแบบองค์รวม ในการรวมงานให้เป็นหนึ่งเดียว ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันจนเป็นทีมงานมีความรอบรู้ นอกจากนี้ ผู้บริหารเข้าใจวิเคราะห์ระบบต่างๆ นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้ และสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับครู การจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน พื้นฐานของนักเรียนและงบประมาณเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2542, หน้า 12) กล่าวว่า iva การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นแนวคิดหนึ่งในการรวมงานให้เป็นหนึ่งเดียวจะได้ไม่หลงลืมงานที่ต้องทำมากมาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันจนเป็นทีม

2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำโอกาส หรือสภาพการณ์ภายนอกโรงเรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคตที่เอื้อต่อการดำเนินงานของโรงเรียนมาพิจารณาเพื่อ

กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการนำข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการดำเนินงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน และนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งจะเสริมสร้างให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ลีลา ลินานุเคราะห์ (2542, หน้า 65) กล่าวว่า การวางแผนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจน 2) การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดระดับขั้นตอนของงานให้เหมาะสม 3) การจัดทำรายละเอียดของการปฏิบัติงานแต่ละอย่างว่าควรจะทำอย่างไรบ้าง 4) กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อจัดคนให้เข้ากับงานตามความเหมาะสม 5) กำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 6) กำหนดงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ควบคุมและประเมินผลงาน 8) กำหนดความยืดหยุ่นของแผนงาน

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจัดบุคคลให้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถ เป็นการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังตอบสนองความต้องการและให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักเรียนได้ดีกว่าโรงเรียนอื่นที่ท่านรู้จัก มีวิธีการปฏิบัติและวิธีการทำงานและวางตัวบุคคลไว้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาและบริหารบุคลากรเพื่อการบริหารให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 2007: 392) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนสามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้

4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และนำมาปรับปรุง ผู้บริหารชอบทำงานที่ท้าทาย สามารถพลิกวิกฤตการณ์ให้เป็นโอกาสได้ มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซีส์และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2002: 112) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผัน วิกฤตการณ์ ให้เป็นโอกาส จนประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสิ่งใหม่ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตากรูณากับผู้ร่วมงาน ดุคั่งสมาชิกในครอบครัว ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนสร้างความไว้วางใจ ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ หรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้มีพลังกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อถือได้

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์มีความชัดเจน สื่อสารเข้าใจง่ายและสามารถเป็นไปได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใจกว้าง รับฟังและไม่ปิดกั้นทางความคิด จะทำให้ครูและนักเรียนรับรู้วิสัยทัศน์ได้ทั่วกัน นอกจากนี้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม และกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจนำไปสู่การกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติได้จริงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรภา สงวนสุข (2540, หน้า 63) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัวด้านบุคลิกภาพ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถวินิจฉัยตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ด้านมนุษยชนสัมพันธ์ คือ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ยึดหลักความถูกต้อง หรือหลักคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจึงควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ และมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงและจากข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1.1 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียน เพื่อสรุปข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสู่การกำหนดทิศทางขององค์กรได้ อีกทั้งควรรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน มีความเข้าใจในสภาพปัญหาและศักยภาพของโรงเรียนเป็นอย่างดี และส่งเสริมให้มีเอกภาพในการกำหนดนโยบายร่วมกัน

1.2 ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรนำระบบสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลมาช่วยในการบริหารจัดการงานโรงเรียนให้เกิดความคุ้มค่า ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลระยะยาว เช่น การจัดการความรู้ สร้างคลังความรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารบุคคลโดย

คำนึงถึงความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจ แรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และกระตุ้นการส่งเสริมจากภาคส่วนต่างๆในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา

1.4 ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควร นำกระบวนการ PDCA มาปรับปรุงคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงระบบใดๆเพื่อผลทางการบริหารควรคำนึงถึงวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและศีลธรรมของชุมชนด้วย และควรเน้นหลักการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ เพื่อที่จะใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของโรงเรียน

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์แบบเชื่อมโยงปัจจุบันกับอนาคต คือ ต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นต้องเข้าใจง่าย ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในด้านต่างๆเชิงลึกด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ทราบรายละเอียดของปัญหาชัดเจนมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแต่ละแบบ กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในด้านต่างๆของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2552). **หลักการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา**.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์.(2555). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**

กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต, สาขา การจัดการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธุรกิจ

บัณฑิตย.

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, (2548). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership). สืบค้นเมื่อ 21

พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.suthep.cru.in.th/leadership/leader2.doc>

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ.(2557).ระเบียบวิธีวิจัยหลักการและแนวปฏิบัติ.กรุงเทพฯ: ศสว.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2542,12 พฤษภาคม). การบริหารแบบองค์รวม. สืบค้นเมื่อ 21

พฤษภาคม 2560. จาก <http://www.budmgt.com>

ลีลา สีนานุเคราะห์. (2542). องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา

DuBrin, J Andrew. (1998). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. New York:

Houghton Mifflin Company.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). Leadership challenge: How to get extraordinary things

Done in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.