

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทองสุข วันแสน

ปีที่ทำการวิจัย 2546

### บทคัดย่อ

นายกุล จันทรหนองสรวง  
นายทรงสิทธิ์ เกาสระคู  
นายบุญสวน คำดี  
นายถาวร จันทรหนองหว่า  
นายณรงค์ เข็นเพชร  
นายมัญญ ศรีสนาม  
นายอภิชาติ ดิคุคคุ้ม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ปีการศึกษา 2546
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2546
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวมจำนวนทั้งหมด

980 คน แบ่งออกเป็น

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 78 คน

1.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 902 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 200 ได้ มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนแบ่งได้เป็น

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 50 คน

2.2 ครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 150 คน

## 3. เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ดังนี้

3.1 โครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยการบริหารงานใน โรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.2 การดำเนินการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

3.2.2 ขร่างแบบสอบถาม

3.2.3 ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเป็น

ผู้ตรวจสอบคือ ผศ. ดร. ทองสุข วันแสน

3.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.2.5 นำแบบสอบถามไปใช้ในการวิจัย

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 4.1 ขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 4.2 คณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 - 15 พฤศจิกายน 2546
- 4.3 การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 5.1 การศึกษาสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ แล้วคิดเป็นค่าร้อยละ
- 5.2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ( $f$ ) หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S$ )
- 5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้สถิติ t - test
- 5.4 การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละประเด็นแล้วสรุปเป็นเชิงบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้
  - 1.1 ด้านการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารแสวงหางบประมาณหรือความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ ผู้บริหารจัด สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ ผู้บริหารจัดให้โรงเรียนมีแผนงาน

ทางวิชาการที่ดีจัดเวลาในการเรียนที่เหมาะสม ผู้บริหารจัดให้มีการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ผู้บริหารได้เน้นความมีคุณภาพของหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล

1.2 ด้านการพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารมีทัศนคติต่อคณะครูเป็นแบบเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นแบบผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้ความสำคัญในกระตือรือร้นในการตัดสินใจแก่คณะครูมากกว่ายึดระเบียบวินัย ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูพัฒนามาตรฐานการทำงานของตนเองขึ้นมา มากกว่าที่จะเน้นการเป็นผู้ปฏิบัติตามหรือรอรับแต่คำสั่ง ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูให้มีความตระหนักในตนเองและมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายโรงเรียนในระดับสูง มีทัศนคติแบบผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 ด้านการตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจเพียงลำพังโดยไม่มีข้อมูลประกอบ ผู้บริหารควรเสาะหาข้อมูลจากผู้อื่นแล้วจึงตัดสินใจ ผู้บริหารและครูอาวุโสควรร่วมกัน ตัดสินใจหลังจากเสาะหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชนแบบไม่เป็นทางการ ผู้บริหารคณะครูและชุมชนตัดสินใจควรร่วมกันหลังจากเสาะหาข้อมูลและ/หรือทางเลือกนโยบายจากชุมชน

1.4 ด้านการพัฒนาผู้บริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุนจุดหมายการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานและข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้เสาะหาผู้ให้ข้อมูล สอบถามข้อมูล นำข้อมูลมาแสดงทัศนคติและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืองานที่ทำ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผูกมัดให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดี ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูแสดงบทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูได้ร้องทุกข์ หรือพบปะเพื่อขอคำแนะนำปรึกษา

1.5 ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือต่อครู ผู้บริหารส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู ผู้บริหารมอบหมายงานให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตนเอง ไม่ติดตามควบคุมกำกับ

อย่างเข้มงวด ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารได้กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

1.6 ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำโดยอาศัยอำนาจผู้รู้ผู้ชำนาญในการบริหารงาน ในการบริหารงานมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการโดยตำแหน่ง ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพนับถือและเป็นมิตรจากผู้อื่น ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุนคำนึงถึงความต้องการของคณะครู ทำให้งานน่าสนใจ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่บริหารแบบมีส่วนร่วมมีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจ ใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

1.7 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความรักและความภูมิใจในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน

1.8 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใดๆผู้บริหารได้คำนึงถึงทัศนคติ ความเชื่อและความต้องการของคณะครูและผู้เกี่ยวข้อง ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใดๆ ผู้บริหารได้ใช้ครูหรือบุคคลที่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใดๆ ผู้บริหารให้คณะครูตระหนักและรับรู้ผลดีและผลเสีย ตลอดจนผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใดๆ ผู้บริหารให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย ในการมุ่งเปลี่ยนแปลงใดๆ ผู้บริหารได้มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้คณะครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.9 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นว่าโรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีเสรีภาพและความสุขกับการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเองมีพัฒนาการทางคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารส่งเสริมจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้จากปัญหาที่เผชิญในชีวิตประจำวันมีการปฏิบัติจริงกับปัญหานั้นผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลความ

ก้าวหน้าตามแผนการสอนที่คณะครูจัดทำสม่ำเสมอ ผู้บริหารส่งเสริมจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน รู้จักแสวงหาความรู้มีความคิดเชิงวิเคราะห์ และเกิดแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.10 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนมีปัจจัยในการบริหารอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาคณะครู เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหาร มีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาคณะครู ผู้บริหารพัฒนาคณะครูโดย คำนึงถึงการส่งผลให้คณะครูมีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีต่อนักเรียน ผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างเป็นระบบทั้งหลักสูตร การสอนและการประเมินผล ไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วน ใดส่วนหนึ่ง ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้การพัฒนาในตนเองของคณะครูในฐานะเป็นผู้กระทำ มากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อปัจจัยการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในกรณีภาพรวมรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เมื่อ พิจารณาภาพรวมรายข้อสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.2 ด้านการพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.3 ด้านการตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.4 ด้านการพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.5 ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.6 ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.7 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.8 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.9 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

2.10 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกเรื่อง

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ปีการศึกษา 2546 สรุปได้ดังนี้

### 3.1 ด้านการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารควรมีเวลาอย่างเพียงพอในการพัฒนาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรปฏิบัติการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างจริงจัง

### 3.2 ด้านการพัฒนาการเป็นองค์กรวิชาชีพ

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักในตนเองและมีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ด้านการศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนมีอิสระในความคิด และยึดระเบียบวินัยเป็นแนวปฏิบัติตามความเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ

### 3.3 ด้านการตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารและคณะครูควรตัดสินใจร่วมกันหลังจากเสาะหาข้อมูลจากหลายๆ ด้านหรือทางเลือกนโยบายชุมชนในระดับหนึ่งก่อนให้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงนำเสนอและร่วมตัดสินใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

### 3.4 ด้านการพัฒนาการบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ควรส่งเสริมให้คณะครูแสดงเป็นผู้ริเริ่ม สนับสนุนจุดหมาย เป้าหมายการทำงาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการทำงานให้เป็นแบบอย่างของกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพโดยรวม มีการยกย่องให้ขวัญกำลังใจ

### 3.5 ด้านการจูงใจเชิงสร้างสรรค์

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายเชิงสร้างสรรค์อย่างชัดเจน และให้เห็นผลมีทิศทางเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและความก้าวหน้าไม่บั่นทอนต่อกำลังใจ ในการกำหนดทิศทางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และคุณธรรม

### 3.6 ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ควรสร้างควมมีอำนาจแห่งความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการและมีความชัดเจนในการพัฒนาต่อเป้าหมายเป็นแรงผลักดันให้ครูแสดงบทบาท ศักยภาพได้สูงสุดเป็นภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

### 3.7 สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ควรส่งเสริมบรรยากาศความเป็นหมู่คณะอย่างจริงใจและเสมอภาค ไว้วางใจให้เกียรติ การยอมรับการและกัน ความภาคภูมิใจร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอน

### 3.8 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ควรสร้างความตระหนักในการทำงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมยอมเป็น ตัวชีวิตว่าที่นั่นมีการพัฒนา

### 3.9 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในหลักสูตร ส่งเสริมให้ ใช้แหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอน บุคลากรต้องเข้าใจและใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.10 ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ควรสร้างจิตสำนึกในเชิงบวกร่วมกันทุกฝ่ายให้แสดง ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอนมีการอบรมพัฒนาตนเอง ปลูกฝัง จิตสำนึกที่ดีไม่มองข้ามสิ่งสมควรแก้ไข