บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และการเมือง การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ และมีขีดความสามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นได้ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้เพื่อชีวิต การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ผู้เรียนมีคุณลักษณะใฝ่ดี คิดวิเคราะห์ มีการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีระเบียบวินัย มีจริยธรรม คุณธรรม และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถ คิด วิเคราะห์ ได้ด้วยตนเอง พัฒนาทักษะที่จำเป็น ดังนั้น สถาบันผลิตครูจะต้องมีกระบวนการเพื่อพัฒนาครูรุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในวิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมายอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศ (สุภสิทธิ์ ภูภักดี, 2558 หน้า 7 – 8)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 32) จะเห็นได้ชัดเจนว่า จุดเน้นของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมิติเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาแล้วจะพบว่ามีจุดเน้นในหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางหรือเป็นฐานในการบริหารจัดการตนเอง

นั่นคือการยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ (สังข์ทอง รอญศึก, 2556, หน้า 62)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 3) ซึ่งการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การใช้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ และวางแผนการดำเนินงาน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และดำเนินงานของโรงเรียน 3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น 4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 5) มีปฏิทินการประชุมคณะกรรมการที่เป็นระบบชัดเจนและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และ 6) มีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา (วสันต์ สัตยคุณ, 2554, หน้า 65) จากเป้าหมายการมีส่วนร่วม เมื่อนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในโรงเรียนจึงมีประโยชน์ ดังนี้ 1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา 2) ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น 3) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 4) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน 5) การบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และ 6) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ๆ (วสันต์ สัตยคุณ, 2554, หน้า 60) นอกจากนี้ ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 79) กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) Cohen and Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน ทินกร ประเสริฐหล้า, 2553, หน้า 35 – 36) Alastair (1982, p. 18 อ้างถึงใน ปัญหา สิทธิพล, 2545, หน้า 18) Bryman (1986, p. 139) Hirsch (1990, pp. 85 – 186) และ Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคล้ายคลึงกันโดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีกว่า การตัดสินใจที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตามความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่น การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและการตัดสินใจในการบริหารมีคุณภาพดีขึ้นเพราะเป็นการตัดสินใจของบุคคลหลายฝ่ายรวมทั้งการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้ตามจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ (พจนารถ วาดกลิ่น, 2556, หน้า 14)

ดังนั้นการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถออกความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารในยุคปฏิรูปต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารการศึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง และในระบบการบริหารในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นโดยเฉพาะครูผู้สอนเป็นผู้รับนโยบายการบริหารมาปฏิบัติ ย่อมรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การให้ครูผู้สอนเสนอความคิดเห็นจะเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ครูมีโอกาสในการพัฒนาระบบร่วมกันและเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติที่มีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีมของคณะครูในโรงเรียน (ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 5) การเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมแทนการทำงานแบบเดิม ทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและมีประสิทธิผลมากกว่าองค์การแบบเดิม รวมทั้งบริหารงานดีกว่า เรียนรู้ได้เร็วกว่า และเปลี่ยนแปลงง่ายกว่า อันเป็นคุณสมบัติที่องค์การทั้งหลายในปัจจุบันต้องการ และองค์การต้องเรียนรู้ลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จด้วย (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 7 – 8) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีม ภารกิจสำคัญที่สุดของนักบริหารจัดการคือ การพยายามทำความเข้าใจกับส่วนประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงานให้ชัดเจน และการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2552, หน้า 178)

การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือการประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกันซึ่งความหมายดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้มีการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย 3)มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมารับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย 4) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม 5) เต็มใจที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามวิถีทางที่ถูกต้อง และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น 6) มีความตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า 7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน และ 8) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม (วสันต์ สัตยคุณ, 2554, หน้า 69) ปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม 2) องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม 3) องค์ประกอบด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างของกลุ่ม 4) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกลุ่ม 5) ด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิก (Daft, 1999, pp. 274 – 276 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2552, หน้า 202 – 206) โดยจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

ดังนั้นในการบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระจายอำนาจให้กับโรงเรียนและประชาชนได้ร่วมคิดร่วมกันระดมทรัพยากรมาจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสนองต่อความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การบริหารแบบเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนนั้นเป็นการบริหารโดยยึดหลักประชาธิปไตยซึ่งเป็นความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมชื่นชมผลงานและร่วมประเมินผลทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเกิดความรัก ความเอื้ออาทรต่อโรงเรียนและ

ผู้ร่วมงานทุกคนซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการของโรงเรียนเกิดการพัฒนาสู่ประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างสูงสุดในโอกาสต่อไป (พจนารถ วาดกลิ่น, 2556, หน้า 15 – 16) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมารตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่หลักๆ คือ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น รวมไปถึงการกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงไปสู่สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 185 โรงเรียน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำไปประกอบกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผลเป้าหมายเพื่อนำโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานและมีคุณภาพ

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และเขตอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 79) กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) Cohen and Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน ทินกร ประเสริฐหล้า, 2553, หน้า 35 – 36) Alastair (1982, p. 18 อ้างถึงใน ปัญหา สิทธิพล, 2545, หน้า 18) Bryman (1986, p. 139) Hirsch (1990, pp. 85 – 186) และ Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) ประกอบด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ

1.1.1 ด้านการไว้วางใจกัน

1.1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน

1.1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

1.1.4 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของ ทิศนา แขมมณี (2545, หน้า 10) วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 9) เกศสรินทร์ ตรีเดช (2554, หน้า 26) ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 56) ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) Woodcock (1989, pp. 75 – 116) และ Biech (2008, pp. 14 – 26 อ้างถึงใน เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 29 – 36) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ

1.2.1 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

1.2.2 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

1.2.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

1.2.5 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 1,947 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 215 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,732 คน จากทั้งหมด 185 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 131 คน ครูผู้สอน จำนวน 193 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า10 ปี

3.1.2.2 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการไว้วางใจกัน

3.2.1.2 ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน

3.2.1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

3.2.1.4 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

3.2.1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.2.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

3.2.2.2 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.2.2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.2.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

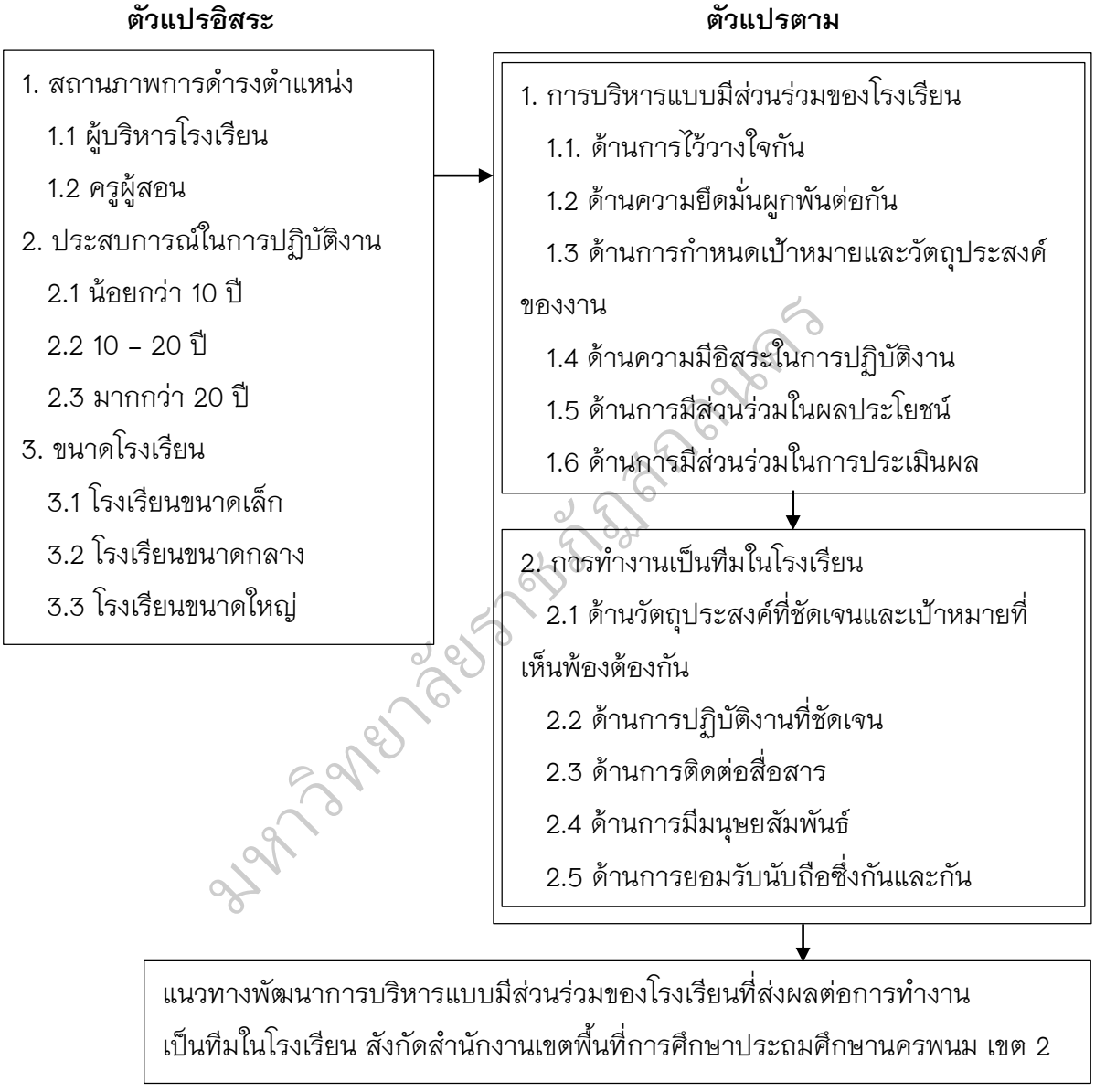
3.2.2.5 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ชิตพล สุวรรณผา (2556, หน้า 79) กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) Cohen and Uphoff (1980, pp. 213 – 218 อ้างถึงใน ทินกร ประเสริฐหล้า, 2553, หน้า 35 – 36) Alastair (1982, p. 18 อ้างถึงใน ปัญหา สิทธิพล, 2545, หน้า 18) Bryman (1986, p. 139) Hirsch (1990, pp. 85 – 186) และ Swanburg (1996, pp. 391 – 394 อ้างถึงใน ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 27) และการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 2) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของ ทิศนา แขมมณี (2545, หน้า 10) วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 9) เกศสรินทร์ ตรีเดช (2554, หน้า 26) ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 56) ธีระไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) Woodcock (1989, pp. 75 – 116) และ Biech (2008, pp. 14 –

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

26 อ้างถึงใน เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 29 – 36) เป็นปัจจัยที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน ตามแนวคิดนักการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ซึ่งมี 6 ประการ ดังนี้

1.1 การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน หมายถึง การร่วมกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร ให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกันและสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

1.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการกำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

1.6 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดใน การกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผล ร่วมออกแบบการประเมิน จนกระทั่งการประเมินผล เพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ตามแนวคิดนักการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ซึ่งมี 5 ประการ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.2 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การตัดสินใจที่มีการใช้เหตุผลอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ มีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับการตัดสินใจ มีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และ การปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและตรงไปตรงมา

2.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น รวมทั้งทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยอาศัยช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

2.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน การยอมรับในความรู้ความสามารถของคนอื่นด้วยความจริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

4.2 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณาถ้าพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร