

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
X_1	แทน	ด้านการไว้วางใจกัน

X_2	แทน	ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อกัน
X_3	แทน	ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
X_4	แทน	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
X_5	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
X_6	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
X_t	แทน	ภาพรวมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
Y_2	แทน	ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
Y_3	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร
Y_4	แทน	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
Y_5	แทน	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
Y_t	แทน	ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t - test)

ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 111 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 193 คน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	131	40.43
2. ครูผู้สอน	193	59.57
รวม	324	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	101	31.17
2. 10 - 20 ปี	112	34.57
3. มากกว่า 20 ปี	111	34.26
รวม	324	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	102	31.48
2. โรงเรียนขนาดกลาง	114	35.19
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	108	33.33
รวม	324	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 324 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 59.57 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.57 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.11	.36	มาก
2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน	4.40	.34	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	4.05	.40	มาก
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.05	.48	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.02	.42	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.30	.60	มาก
รวม	4.15	.38	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.11$)

1.2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน วิทยาด้าน ดังตาราง 9 - 14

ตาราง 9 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน

ด้านการไว้วางใจกัน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.10	.49	มาก
2. ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.99	.54	มาก
3. ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	4.08	.55	มาก
4. ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้า ของงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น	4.05	.65	มาก
5. ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนา การศึกษาอย่างตรงไปตรงมา	4.18	.51	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสง ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.23	.58	มาก
7. ผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุม และสถานที่ทั่วไป	4.15	.65	มาก
รวม	4.11	.36	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสงความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา

อย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.18$) และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 10 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีส่วนในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน	4.22	.64	มาก
2. ท่านช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ	4.41	.61	มาก
3. ท่านเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.52	.60	มากที่สุด
4. ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.44	.58	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.47	.56	มาก
6. คณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.47	.52	มาก
7. ผู้บริหารร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู	4.24	.58	มาก
รวม	4.40	.34	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ คณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.47$) และครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 11 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
 ครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน	4.15	.53	มาก
2. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของโรงเรียน	4.12	.54	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน กลยุทธ์ของโรงเรียน	4.07	.64	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.06	.56	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาโรงเรียน	4.01	.67	มาก
6. เป้าหมายของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.97	.56	มาก
7. ท่านยอมรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดจากการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายรวมกันของโรงเรียน	4.00	.62	มาก
รวม	4.05	.40	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 และครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 ซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของงาน ($\bar{X} = 4.15$) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด
 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู
 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 12 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
 ครูผู้สอนด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.06	.66	มาก
2. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง งานและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา	3.99	.63	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการค้นหารูปแบบ วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน	4.01	.73	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.09	.60	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ บุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา	4.10	.69	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	.63	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนด้วยความคล่องแคล่วชัดเจนและมีเหตุผล	4.10	.53	มาก
รวม	4.05	.48	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 และครูผู้สอน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
 น้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
 ในโรงเรียนด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน และมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.10$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้
 ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.10$) และ
 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
 ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 13 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียน ได้รับกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.98	.601	มาก
2. ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.02	.559	มาก
3. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.93	.543	มาก
4. ผู้บริหารให้การยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.98	.553	มาก
5. คณะครูร่วมยินดีในความสำเร็จของโรงเรียน	4.02	.494	มาก
6. ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.10	.523	มาก
7. ท่านได้รับการชื่นชมและยอมรับนับถือจากบุคลากรใน โรงเรียน	4.08	.591	มาก
รวม	4.02	.42	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากการปฏิบัติงานที่สร้างชื่อเสียง
ให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$) ท่านได้รับการชื่นชมและยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียน
($\bar{X} = 4.08$) และคณะครูร่วมยินดีในความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 14 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
 ครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.18	.72	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.29	.68	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของ โรงเรียนให้ดีขึ้น	4.38	.74	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.40	.71	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.30	.75	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.25	.75	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.31	.79	มาก
รวม	4.30	.60	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
 ครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.38$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	4.07	.41	มาก
2. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.09	.44	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.33	.48	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.38	.38	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.12	.28	มาก
รวม	4.20	.33	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

($\bar{X} = 4.38$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.33$) และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.12$)

2.2 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน วิทยาด้าน ดังตาราง 16 - 20

ตาราง 16 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	4.10	.58	มาก
2. ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนด ตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.02	.66	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแนวทางและ วัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.97	.65	มาก
4. บุคลากรถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกัน อย่าง ตรงไปตรงมา	3.98	.62	มาก
5. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหา แนวทางในการแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมา	4.01	.53	มาก
6. บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญและรับฟังความ คิดเห็นของทุกคน	4.19	.57	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.23	.58	มาก
รวม	4.07	.41	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ($\bar{X} = 4.23$) บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ($\bar{X} = 4.19$) และผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 17 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดไว้	4.10	.61	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.11	.61	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีการตัดสินใจที่มีการใช้เหตุผลอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	4.12	.65	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับการตัดสินใจนั้น	4.01	.65	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ	4.08	.71	มาก
6. ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครู	4.02	.50	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและตรงไปตรงมา	4.20	.57	มาก
รวม	4.09	.44	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.20$) บุคลากรในโรงเรียนมีการตัดสินใจที่มีการใช้เหตุผลอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.12$) และบุคลากรในโรงเรียนเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 18 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในโรงเรียนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.18	.68	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.36	.66	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.37	.68	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคคลนอกหน่วยงาน	4.29	.81	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน	4.36	.64	มาก
6. บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.43	.65	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	4.35	.64	มาก
รวม	4.33	.48	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.43$) บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.37$) และบุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 19 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.39	.60	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	.56	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน	4.39	.56	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	4.44	.52	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.41	.55	มาก
6. บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.40	.53	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.31	.60	มาก
รวม	4.38	.38	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.44$) บุคลากร

ในโรงเรียนให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.41$) และบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 20 ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับในความ ความสามารถของกันและกันด้วยความจริงใจ	4.24	.45	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมี ความสำคัญในการทำงาน	4.15	.45	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและ กัน	4.04	.46	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.04	.41	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.10	.41	มาก
6. บุคลากรในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อน ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.11	.52	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถ ทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้	4.16	.53	มาก
รวม	4.12	.28	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับในความ
ความสามารถของกันและกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.24$) บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถ

ทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.16$) และบุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักกว่าทุกคนมีความสำคัญในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้ทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.33	.22	3.96	.36	11.05**	.00
2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน	4.59	.23	4.27	.35	10.12**	.00
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน	4.24	.22	3.93	.45	8.19**	.00
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.28	.25	3.89	.53	8.93**	.00
5. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.25	.24	3.86	.44	10.36**	.00

ตาราง 21 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	4.61	.29	4.09	.67	9.63**	.00
รวม	4.38	.17	3.99	.40	11.87**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $t_{322} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $t_{322} = 2.58$)

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน มากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 22 – 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	7.60	2	3.80	35.44**	.00
	ภายในกลุ่ม	34.42	321	.11		
	รวม	42.02	323			

ตาราง 22 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	12.26**	.00
	ภายในกลุ่ม	35.40	321	.11		
	รวม	38.10	323			
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	.74	4.66*	.01
	ภายในกลุ่ม	50.65	321	.16		
	รวม	52.12	323			
4. ด้านความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.01	2	2.51	11.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	68.99	321	.22		
	รวม	74.00	323			
5. ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	6.76	2	3.38	22.03**	.00
	ภายในกลุ่ม	49.23	321	.15		
	รวม	55.99	323			
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	13.34	2	6.67	20.42**	.00
	ภายในกลุ่ม	104.86	321	.33		
	รวม	118.20	323			
การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.43	2	2.71	21.53**	.00
	ภายในกลุ่ม	40.44	321	.13		
	รวม	45.87	323			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,321)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,321)} = 4.66$)

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการไว้วางใจกัน		\bar{X}	3.90	4.13	4.28
	น้อยกว่า 10 ปี	3.90	-	.23**	.38**
	10 - 20 ปี	4.13	-	-	.15**
	มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-
2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน		\bar{X}	4.28	4.39	4.51
	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	.11	.23**
	10 - 20 ปี	4.39	-	-	.12*
	มากกว่า 20 ปี	4.51	-	-	-
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน		\bar{X}	3.97	4.04	4.14
	น้อยกว่า 10 ปี	3.97	-	.07	.17*
	10 - 20 ปี	4.04	-	-	.10
	มากกว่า 20 ปี	4.14	-	-	-
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน		\bar{X}	3.91	4.02	4.21
	น้อยกว่า 10 ปี	3.91	-	.11	.30**
	10 - 20 ปี	4.02	-	-	.19*
	มากกว่า 20 ปี	4.21	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
5. ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์		\bar{X}	3.81	4.06	4.16
	น้อยกว่า 10 ปี	3.81	-	.25**	.35**
	10 - 20 ปี	4.06	-	-	.10
	มากกว่า 20 ปี	4.16	-	-	-
6. ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล		\bar{X}	4.05	4.29	4.55
	น้อยกว่า 10 ปี	4.05	-	.24*	.50**
	10 - 20 ปี	4.29	-	-	.26**
	มากกว่า 20 ปี	4.55	-	-	-
การบริหารแบบมี ส่วนร่วมโดยรวม		\bar{X}	3.99	4.15	4.31
	น้อยกว่า 10 ปี	3.99	-	.16**	.32**
	10 - 20 ปี	4.15	-	-	.16**
	มากกว่า 20 ปี	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อกัน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.55	2	1.27	10.36**	.00
	ภายในกลุ่ม	39.47	321	.12		
	รวม	42.02	323			
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.19	2	1.60	14.70**	.00
	ภายในกลุ่ม	34.91	321	.11		
	รวม	38.10	323			
3. ด้านการกำหนด เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.19	7.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	49.75	321	.156		
	รวม	52.12	323			
4. ด้านความมีอิสระใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.959	2	4.479	22.11**	.00
	ภายในกลุ่ม	65.045	321	.203		
	รวม	74.004	323			
5. ด้านการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.46	2	.23	1.32	.27
	ภายในกลุ่ม	55.53	321	.17		
	รวม	55.99	323			
6. ด้านการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	11.88	2	5.94	17.94**	.00
	ภายในกลุ่ม	106.32	321	.33		
	รวม	118.20	323			
การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.40	2	1.70	12.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.47	321	.13		
	รวม	45.87	323			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,321)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,321)} = 4.66$)

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านการไว้ใจกัน		\bar{X}	4.20	4.15	3.99
	เล็ก	4.20	-	.05	.21**
	กลาง	4.15	-	-	.16**
	ใหญ่	3.99	-	-	-
2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน		\bar{X}	4.54	4.35	4.30
	เล็ก	4.54	-	.19**	.24**
	กลาง	4.35	-	-	.05
	ใหญ่	4.30	-	-	-
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน		\bar{X}	4.18	3.97	4.02
	เล็ก	4.18	-	.21**	.16*
	กลาง	3.97	-	-	.05
	ใหญ่	4.02	-	-	-
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน		\bar{X}	4.23	4.10	3.83
	เล็ก	4.23	-	.13	.40**
	กลาง	4.10	-	-	.27**
	ใหญ่	3.83	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
6. ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล		\bar{X}	4.58	4.19	4.15
	เล็ก	4.58	-	.39**	.43**
	กลาง	4.19	-	-	.04
	ใหญ่	4.15	-	-	-
การบริหารแบบมี ส่วนร่วมโดยรวม		\bar{X}	4.29	4.13	4.05
	เล็ก	4.29	-	.16**	.24**
	กลาง	4.13	-	-	.08
	ใหญ่	4.05	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	4.29	.21	3.93	.45	9.71**	.00
2. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.31	.25	3.95	.47	8.93**	.00
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.56	.26	4.18	.53	8.72**	.00
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.55	.28	4.27	.41	7.29**	.00
5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.21	.21	4.06	.30	5.42**	.00
รวม	4.38	.17	4.08	.348	10.51**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $t_{322} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $t_{322} = 2.58$)

จากตาราง 26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน มากกว่าครูผู้สอน

4.2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 27 – 28

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.69	2	2.34	15.34**	.00
	ภายในกลุ่ม	49.04	321	.15		
	รวม	53.73	323			
2. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	5.54	2	2.77	15.94**	.00
	ภายในกลุ่ม	55.82	321	.17		
	รวม	61.36	323			
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	14.25	2	7.13	38.30**	.00
	ภายในกลุ่ม	59.73	321	.19		
	รวม	73.98	323			
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.01	2	1.50	10.81**	.00
	ภายในกลุ่ม	44.64	321	.14		
	รวม	47.65	323			

ตาราง 27 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	.66	2	.33	4.36*	.01
	ภายในกลุ่ม	24.15	321	.08		
	รวม	24.81	323			
การทำงานเป็นทีมโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.53	2	2.26	24.21**	.00
	ภายในกลุ่ม	29.99	321	.09		
	รวม	34.52	323			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,321)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,321)} = 4.66$)

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
เป็นรายคู่

การทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนและเป้าหมาย ที่เห็นพ้องต้องกัน		\bar{X}	3.91	4.08	4.21
	น้อยกว่า 10 ปี	3.91	-	.17**	.30**
	10 – 20 ปี	4.08	-	-	.13*
	มากกว่า 20 ปี	4.21	-	-	-
2. ด้านการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน		\bar{X}	3.90	4.15	4.21
	น้อยกว่า 10 ปี	3.90	-	.25**	.31**
	10 – 20 ปี	4.15	-	-	.06
	มากกว่า 20 ปี	4.21	-	-	-
3. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.03	4.43	4.52
	น้อยกว่า 10 ปี	4.03	-	.40**	.49**
	10 – 20 ปี	4.43	-	-	.09
	มากกว่า 20 ปี	4.52	-	-	-
4. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์		\bar{X}	4.24	4.45	4.44
	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	.21**	.20**
	10 – 20 ปี	4.45	-	-	.01
	มากกว่า 20 ปี	4.44	-	-	-
5. ด้านการยอมรับ นับถือซึ่งกันและกัน		\bar{X}	4.07	4.11	4.18
	น้อยกว่า 10 ปี	4.07	-	.04	.11*
	10 – 20 ปี	4.11	-	-	.07
	มากกว่า 20 ปี	4.18	-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20ปี	มากกว่า 20 ปี
		\bar{X}	4.03	4.24	4.31
การทำงานเป็นทีม โดยรวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.03	-	.21**	.28**
	10 – 20 ปี	4.24	-	-	.07
	มากกว่า 20 ปี	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านกรรมมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 29 – 30

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็น พ้องต้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.85	2	.93	5.72**	.00
	ภายในกลุ่ม	51.88	321	.16		
	รวม	53.73	323			
2. ด้านการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	9.49	2	4.74	29.36**	.00
	ภายในกลุ่ม	51.87	321	.16		
	รวม	61.36	323			
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	12.69	2	6.35	33.23**	.00
	ภายในกลุ่ม	61.29	321	.19		
	รวม	73.98	323			
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	6.26	2	3.13	24.28**	.00
	ภายในกลุ่ม	41.39	321	.13		
	รวม	47.65	323			
5. ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	.62	8.37**	.00
	ภายในกลุ่ม	23.58	321	.07		
	รวม	24.81	323			
การทำงานเป็นทีมโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.30	2	2.65	29.11**	.00
	ภายในกลุ่ม	29.22	321	.09		
	รวม	34.52	323			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,321)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,321)} = 4.66$)

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้ง
โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการ
ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method)
ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

การทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนและเป้าหมาย ที่เห็นพ้องต้องกัน		\bar{X}	4.16	4.09	3.98
	เล็ก	4.16	-	.07	.18**
	กลาง	4.09	-	-	.11
	ใหญ่	3.98	-	-	-
2. ด้านการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน		\bar{X}	4.30	4.11	3.88
	เล็ก	4.30	-	.19**	.42**
	กลาง	4.11	-	-	.23**
	ใหญ่	3.88	-	-	-
3. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.61	4.28	4.13
	เล็ก	4.61	-	.33**	.48**
	กลาง	4.28	-	-	.15
	ใหญ่	4.13	-	-	-
4. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์		\bar{X}	4.57	4.37	4.23
	เล็ก	4.57	-	.20**	.34**
	กลาง	4.37	-	-	.14*
	ใหญ่	4.23	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
5. ด้านการยอมรับ นับถือซึ่งกันและกัน		\bar{X}	4.20	4.11	4.05
	เล็ก	4.20	-	.09*	.15**
	กลาง	4.11	-	-	.06
	ใหญ่	4.05	-	-	-
การทำงานเป็นทีม โดยรวม		\bar{X}	4.37	4.19	4.05
	เล็ก	4.37	-	.18**	.32**
	กลาง	4.19	-	-	.14**
	ใหญ่	4.05	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t		.861**	.827**	.850**	.863**	.863**	.913**	.831**	.819**	.818**	.737**	.505**	.440**
X_1			.667**	.673**	.735**	.696**	.736**	.782**	.730**	.747**	.701**	.494**	.469**
X_2				.645**	.631**	.656**	.746**	.730**	.689**	.702**	.614**	.516**	.410**
X_3					.682**	.661**	.753**	.661**	.671**	.693**	.513**	.374**	.417**
X_4						.726**	.688**	.687**	.679**	.755**	.575**	.338**	.408**
X_5							.736**	.688**	.672**	.648**	.701**	.370**	.328**
X_6								.770**	.788**	.710**	.710**	.528**	.307**
Y_t									.847**	.857**	.886**	.788**	.682**
Y_1										.781**	.654**	.546**	.410**
Y_2											.678**	.486**	.488**
Y_3												.675**	.533**
Y_4													.527**
Y_5													

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวม (X_1) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .831 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 32 – 37

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	0.782	0.612	0.611	0.370	0.041	0.408	8.972**	.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.833	0.694	0.692	0.156	0.027	0.289	5.692**	.000
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2)	0.847	0.718	0.715	0.230	0.044	0.242	5.238**	.000

$\alpha = 0.997$ S.E._{est} = 0.17438

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.408 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน

การประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.289 และด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อกัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ร้อยละ 71.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17438

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.997 + 0.370 X_1 + 0.156 X_6 + 0.230 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.408 Z_{X_1} + 0.289 Z_{X_6} + 0.242 Z_{X_2}$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.788	0.621	0.620	0.290	0.037	0.431	7.836**	.000
ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	0.819	0.670	0.668	0.257	0.060	0.227	4.280**	.000
ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อกัน (X_2)	0.824	0.680	0.677	0.158	0.058	0.133	2.709**	.007
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.829	0.687	0.683	0.112	0.042	0.132	2.673**	.008

$$\alpha = 0.617 \quad S.E._{est} = 0.22973$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ประเมินผล (X_6) ด้านการไว้ใจกัน (X_1) ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.431 รองลงมา คือ ด้านการไว้ใจกัน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.133 และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.132 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 68.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.22973

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.617 + 0.290 X_6 + 0.257 X_1 + 0.158 X_2 + 0.112 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.431 Z_{X_6} + 0.227 Z_{X_1} + 0.133 Z_{X_2} + 0.132 Z_{X_4}$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Y_2) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.755	0.569	0.568	0.284	0.045	0.312	6.306**	.000
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2)	0.809	0.654	0.652	0.295	0.057	0.232	5.194**	.000
ด้านการไว้ใจกัน (X_1)	0.830	0.689	0.686	0.310	0.061	0.257	5.085**	.000
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3)	0.836	0.699	0.696	0.171	0.051	0.157	3.374**	.001

$$a = -0.323 \quad S.E._{est} = 0.24048$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.312 รองลงมา คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.232 ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.257 และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.157 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 69.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24048

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = -0.323 + 0.284 X_4 + 0.295 X_2 + 0.310 X_1 + 0.171 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.312 Z_{X_4} + 0.232 Z_{X_2} + 0.257 Z_{X_1} + 0.157 Z_{X_3}$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_3) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6)	0.710	0.504	0.502	0.306	0.050	0.387	6.174**	.000
ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (X_5)	0.757	0.573	0.571	0.377	0.063	0.328	6.019**	.000
ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	0.779	0.608	0.604	0.445	0.073	0.336	6.121**	.000

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน (X ₃)	0.792	0.627	0.622	-0.263	0.065	-0.221	-4.035**	.000

$$a = 0.738 \quad S.E._{est} = 0.29427$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y₃) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₆) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (X₅) ด้านการไว้วางใจกัน (X₁) และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.387 รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.328 ด้านการไว้วางใจกัน (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.336 และด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.221 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 62.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29427

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.738 + 0.306 X_6 + 0.377 X_5 + 0.445 X_1 - 0.263 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.387 Z_{X_6} + 0.328 Z_{X_5} + 0.336 Z_{X_1} - 0.221 Z_{X_3}$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	0.528	0.279	0.277	0.182	0.050	0.287	3.612**	.000
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2)	0.559	0.312	0.308	0.292	0.080	0.261	3.665**	.000
ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	0.570	0.325	0.319	0.293	0.082	0.275	3.583**	.000
ด้านความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (X_4)	0.588	0.346	0.337	-0.182	0.057	-0.226	-3.180**	.002

$$a = 1.851 \quad S.E._{est} = 0.31264$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี
จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) ด้านความยึดมั่นผูกพัน
ต่อกัน (X_2) ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
(X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.287 รองลงมา คือ ด้านความ
ยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.261 ด้าน
การไว้วางใจกัน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.275 และด้าน
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -
0.226 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 33.70 และมี
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.31264

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.851 + 0.182 X_6 + 0.292 X_2 + 0.293 X_1 - 0.182 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.287 Z_{X_6} + 0.261 Z_{X_2} + 0.275 Z_{X_1} - 0.226 Z_{X_4}$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ
ซึ่งกันและกัน (Y_5) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	0.469	0.220	0.218	0.304	0.057	0.396	5.320**	.000
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน (X_3)	0.489	0.239	0.234	0.187	0.052	0.271	3.612**	.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล (X_6)	0.511	0.261	0.254	-0.172	0.041	-0.376	-4.233**	.000
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2)	0.535	0.287	0.278	0.203	0.060	0.252	3.400**	.001

$$\alpha = 1.957 \quad S.E._{est} = 0.23553$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี
จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Y_5) ได้อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้าน
ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.396 รองลงมา คือ ด้านการกำหนด
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.271 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ
พยากรณ์ เท่ากับ -0.376 และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.252 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ได้ร้อยละ 27.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23553

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.957 + 0.304 X_1 + 0.187 X_3 - 0.172 X_6 + 0.203 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.396 Z_{X1} + 0.271 Z_{X3} - 0.376 Z_{X6} + 0.252 Z_{X2}$$

ตาราง 38 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน						
	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม	สรุปการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
ด้านการไว้วางใจกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน		✓	✓		✓		✓
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓			✓
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์			✓				✓
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	✓		✓	✓	✓	✓	✓

จากตาราง 38 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งได้จากการพิจารณาอำนาจพยากรณ์ทั้งโดยรวมและรายด้านจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้

แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 6 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการไว้วางใจกันที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการไว้วางใจกันที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากรและครูในโรงเรียน ทำด้วยความมั่นใจในความสามรถไม่แสดงออกถึงความไม่ไว้ใจบุคลากรในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรและครูในการร่วมแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.3 ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเชื่อใจในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความไว้วางใจ เชื่อใจครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยการขอคำปรึกษาจากครูและบุคลากรบ่อยๆ ในทุกๆ โอกาสในการปฏิบัติงาน

1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรายงานความก้าวหน้าของงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.6 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้ความเชื่อใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้วางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่

1.7 ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในโรงเรียนร่วมวางแผนปฏิบัติงาน และ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...คำว่าไว้วางใจ คือ เหมือนการเชื่อมือ การไว้วางใจในการทำงาน การไว้วางใจเป็นการให้เกียรติ เรามองว่าเค้ามีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถเพียงพอ เราจึงไว้วางใจให้เค้าทำงาน การไว้วางใจมันอาจจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การทำงานโดยการเป็นหัวหน้าทีม ต้องอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้ผู้ใหญ่ไว้วางใจ โดยดูจากประสบการณ์ที่ผ่านมา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในโรงเรียนร่วมวางแผนปฏิบัติงาน และ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2561)

“...ในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกันนั้นครู ควรมีโอกาสในการได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญจากผู้บริหารให้รับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ได้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถไม่ต้องมีความกังวลใดๆ...”

(ไกรทอง ต่ออำนาจ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...การพัฒนาเกี่ยวกับการไว้วางใจกัน พุด่ง่ายๆ คือ ครูควรได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ ครูสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ ผู้บริหารควร ขอคำปรึกษาหรือร่วมปรึกษาร่วมกับอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี...”

(พงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการไว้วางใจกัน หากต้องการพัฒนาในด้านนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเอง

ในการปฏิบัติงานออกมาอย่างเต็มที่ ให้โอกาสครูวางแผนการทำงาน เปิดเผยข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา อีกทั้งครูควรรายงานความก้าวหน้าของการทำงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ จนกว่างานจะเสร็จสิ้น และผู้บริหารต้องมีที่ท่าไว้ใจ ไม่แสดงออกถึงความไม่ไว้ใจบุคลากรในการทำงานต่างๆ...”

(ปัญญา สุทธิบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2561)

“...ถ้าจะว่าไปแล้วการไว้วางใจมีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะหากเราไว้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนก็ย่อมมีความมั่นใจในการทำงาน สามารถตัดสินใจในงานได้อย่างเด็ดขาด และผลงานย่อมออกมาดี การเป็นผู้บริหารนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่มีความกดดัน เพราะผู้บริหารรู้สึกเชื่อใจและมั่นใจในความรู้ความสามารถของบุคลากรของตนเอง...”

(ไมตรี สารการ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การแสดงออกถึงความไว้วางใจอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสมควรทำคือการชื่นชมครูต่อหน้าคนอื่นไม่ว่าจะเป็นต่อหน้าผู้ปกครองและต่อหน้าเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะคอยจับผิดหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตน ผู้บริหารโรงเรียนอย่างเราควรให้โอกาสครูในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุนการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู...”

(เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกัน ในฐานะที่ผมเป็นครูผมมองว่าการให้ความไว้วางใจกันมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานผู้บริหารควรเชื่อมั่นและเชื่อในการทำงานของครูในโรงเรียนว่าสามารถทำออกมาได้ดีอย่างเต็มความสามารถ เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรไว้ใจและเชื่อในความรู้ความสามารถของครู และควรให้โอกาสในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานในด้านต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา ยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ...”

(เรืองฤทธิ์ ดั่งงดีลี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การทำงานอยู่ในโรงเรียนนั้นเราทุกคนย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพราะหากมีความไว้วางใจกัน เราก็จะสามารถทำงานได้โดยไร้กังวล มีความมั่นใจในการทำงาน การตัดสินใจในการทำงานนั้นๆ ย่อมเป็นการตัดสินใจที่ดี เพราะสามารถวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพราะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร การพัฒนาควรเน้นไปที่ตัวผู้บริหารที่ต้องแสดงออกให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเห็นว่าท่านมีความไว้วางใจให้เราทำงานด้วยความไว้วางใจ...”

(นิตา โมท่า, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ถ้ามองไปที่การพัฒนาด้านการไว้วางใจกัน เราควรมองไปที่ความไว้วางใจของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพราะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร..”

(วิชุด ะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อกันที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกันที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าไปมีบทบาทในความสำเร็จและผลงานของโรงเรียน
- 2.2 ทุกคนในโรงเรียนควรสร้างความตระหนักร่วมกันในการเป็นเจ้าของโรงเรียน และการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 2.3 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการช่วยเหลือกันในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน
- 2.4 ผู้บริหารควรให้ความใกล้ชิดและร่วมทำงานกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง
- 2.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน
- 2.6 ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนควรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.7 ทุกคนในโรงเรียนควรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยึดมั่นปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2.8 ควรศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการมีส่วนร่วม การยึดมั่นผูกพันต่อกัน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การยึดมั่นผูกพันต่อกันเป็นเหมือนการจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความยึดมั่นในการทำงานของตนเอง ด้วยความตั้งใจ ด้วยความผูกพัน ตัวผู้บริหารต้องพยายามสร้างความรักความผูกพันต่อลูกน้องเพื่อให้เกิดความรักและทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ให้เกิดความภาคภูมิใจ และทำงานด้วยความตั้งใจ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ต่อกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...มอบหมายงานให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการมีส่วนร่วม การยึดมั่นผูกพันต่อกัน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2561)

“...ความยึดมั่นผูกพันต่อกันนั้นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพราะฉะนั้นการพัฒนาควรเป็นไปในทิศทางที่ทำให้บุคลากรเกิดความรัก ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในการมีส่วนร่วมในองค์การ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จ และทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้...”

(ไกรทอง ต่ออำนาจ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...การพัฒนาด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกันนั้นควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการช่วยเหลือกันทำงานเพื่อนให้เกิดความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารควรร่วมทำงานกับครูอย่างใกล้ชิดเพื่อแสดงถึงความผูกพันและครูทุกคนควรให้การช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน...”

(พงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...ควรเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ และมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียนอันเกิดจากความร่วมไม้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน...”

(ปัญญา สุทธิบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2561)

“...ประเด็นสำคัญของการพัฒนาด้านการยึดมั่นผู้พันต่อกันเลยคือการสร้างความตระหนักว่าตัวเองเป็นเจ้าของโรงเรียน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ให้ครูช่วยเหลือกันทำงานให้สำเร็จโดยผู้ปกครองคอยดูแลร่วมทำงานอย่างใกล้ชิด...”

(ไมตรี สารการ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...โรงเรียนควรเปิดโอกาสในการละลายพฤติกรรมบุคลากรในโรงเรียน อาจจะเป็นไปในรูปแบบการจัดงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อกัน ...”

(เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...โรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเกิดความรัก ความห่วงใยในสถานศึกษาของตน การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาควรส่งเสริมให้ทุกคนใช้ความรู้ที่มีในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มบทบาทให้ครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน...”

(เรืองฤทธิ์ ด้วงดีลี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกันนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสครูในการทำงานและมีส่วนในความสำเร็จของงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ ควรเอาตัวเองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มองโรงเรียนเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่มีญาติพี่น้องช่วยเหลือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ...”

(นิตา โมท่า, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การส่งเสริมหรือพัฒนาด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน หากเรามองในอีกมุมมองจะเห็นว่าถ้าต้องการให้เกิดความผูกพันกัน ภายในโรงเรียนไม่ควรก่อให้เกิดความอิจฉาริษยากัน ควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตัวผู้บริหารเองควรเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำให้คณะครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถและร่วมทำงานกับคณะครูอย่างใกล้ชิด...”

(วิจิต วัชรบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้าน

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ดังนี้

3.1 ครูและผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาโรงเรียน

3.3 การกำหนดเป้าหมายของบุคลากรควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับเป้าหมายของโรงเรียน

3.4 โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของงานที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและหาแนวทางพัฒนาเป้าหมายและการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

3.6 ผู้บริหารต้องมองเป้าหมายให้ชัดเจน กำหนดวิธีการสนับสนุน กระตุ้นครูให้ถึงวัตถุประสงค์ และหาวิธีร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายงานอย่างชัดเจน

3.7 ให้ทุกฝ่ายงานได้นำเสนอเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้ฝ่ายงานอื่นได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องมองเป้าหมายให้ชัดเจน กำหนดวิธีการสนับสนุน กระตุ้นครูให้ถึงวัตถุประสงค์ หาวิธีร่วมกันในการเดินสู่เป้าหมาย ประเมินคิดกรอบของเรา หากไม่พอต้องหาที่อื่นมาสนับสนุน การประเมินศักยภาพของตนเองว่ามีพอไหม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายงานได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงานในหน้าที่ ให้ทุกฝ่ายงานได้นำเสนอเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้ฝ่ายงานอื่นได้ร่วมแสดงความคิดเห็น...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2561)

“...การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้นครูและผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนมีการกำหนดเป้าหมายของงาน ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทุกเป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอื่นๆ ไปถึงแผนปฏิบัติการต่างๆ ของโรงเรียน...”

(ไกรทอง ต่ออำนาจ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...หากเรามองถึงเป้าหมายแล้วนั้น เราต้องเข้าใจว่าคนทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง การพัฒนางานด้านนี้นั้น ครูและผู้บริหารควรมองให้เห็นว่าเป้าหมายของตนเองนั้นสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่...”

(พงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...เป้าหมายของงานช่วยนำพาเราไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หากการวางเป้าหมายไว้ดี งานก็มีโอกาสสำเร็จได้มาก ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก่อนกำหนดเป้าหมายขึ้น และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นควรยอมรับและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี...”

(ปัญญา สุทธิบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2561)

“...ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เพราะคนปฏิบัติงานคือครูและบุคลากรในโรงเรียน ในเมื่อได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนแล้ว เวลาปฏิบัติงานก็จะมองเห็นข้อผิดพลาดและยอมรับในข้อผิดพลาดได้ง่ายขึ้น...”

(ไมตรี สารการ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การปฏิบัติงานในโรงเรียนควรใช้แผนปฏิบัติการที่ได้จากการกำหนดร่วมกัน ทำตามนโยบายของกระทรวงโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั้งครู ผู้บริหารและเป้าหมายของโรงเรียน...”

(เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ในมุมมองของครู ก็มองว่าครูควรได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนการทำงาน แผนปฏิบัติการของสถานศึกษามากขึ้น กว่าเดิม มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก่อนการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในทุกๆ การปฏิบัติงานในโรงเรียน...”

(เรืองฤทธิ์ ดั่งวงดี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การที่เราได้เข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนก่อนการทำงาน ย่อมถือว่าเป็นเรื่องที่ดี เพราะจะทำให้เรายอมรับความผิดพลาดจากการวางแผนได้มากขึ้น การปฏิบัติงานตามที่ตนเองร่วมดำเนินการย่อมทำให้ครูเห็นแนวทางในการทำงาน เพราะตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว...”

(นิตดา โมท่า, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ผู้บริหารควรมองวัตถุประสงค์ให้เกิดความชัดเจน โดยดึงครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มากที่สุด ให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการปฏิบัติงานของโรงเรียน...”

(วิชิต ระบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ดังนี้

4.1 การมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้นควรมีการกำหนดกรอบหรือขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ควรให้โอกาสในการทำงานอย่างมีอิสระแก่คนทำงาน

4.2 ควรให้โอกาสแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

4.3 ผู้บริหารควรให้โอกาสครูและบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงงานและการพัฒนางานได้ตลอดเวลา

4.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

4.6 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความมีเหตุผล

4.7 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

4.8 ควรสนับสนุนให้ฝ่ายงานร่วมกันทำงานอย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดึงคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...แนวความคิดของความมีอิสระในการทำงาน เขาจะมีความเป็นตัวตนของตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาบังคับควบคุมในการทำงาน การทำงานที่มีอิสระนั้นมันทำให้เรามีความคิดที่แปลก สร้างสรรค์ มากกว่ามีคนบอกวิธีการทำ แต่ควรมีการกำหนดกรอบหรือขอบเขต ไม่ใช่เอออุนอกกรอบ คนทำงานก็มีความสุขเพราะเกิดจากแนวคิดความคิดของคนทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ฝ่ายงานร่วมกันทำงานอย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2561)

“...การมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้นจะช่วยให้เราปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้เพราะทำให้การตัดสินใจในการทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เพราะฉะนั้นการพัฒนาควรให้อิสระครูและบุคลากรในการตัดสินใจในการที่กำลังทำได้อย่างเต็มที่ แต่ต้องมีการกำหนดกรอบในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ไม่ให้เกินขอบเขต อีกอย่างควรส่งเสริมให้ครูค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป...”

(ไกรทอง ต่ออำนาจ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...การมีอิสระในการปฏิบัติงานคือการที่ครูสามารถคิดและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ ควรพัฒนาการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระด้วย...”

(พงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...การพัฒนาในด้านนี้คือการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ เปิดโอกาสให้ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ให้โอกาสครูในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมา ไม่ตีกรอบในการทำงานโดยไม่มี ความยืดหยุ่นเลย...”

(ปัญญา สุทธิบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2561)

“...ผู้อำนวยการโรงเรียนคือตัวแปรสำคัญในการให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียน เพราะการปล่อยให้สามารถทำงานอย่างมีอิสระนั้นจะทำให้คนทำงานไม่เกิดความรู้สึกอึดอัด การร่วมมือร่วมมือกันทำงานก็จะเกิดขึ้น ครูจะสามารถ

เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป...”

(ไมตรี สารการ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ผู้บริหารต้องให้โอกาสครูมีอิสระในการตัดสินใจ ให้อิสระในการทำงานโดยไม่เข้าไปแทรกแซง ให้ครูรับผิดชอบโครงการ เสนอโครงการที่ต้องการทำมา และอนุมัติให้สามารถทำงานนั้นๆ ด้วยความมีอิสระ ไม่บังคับและกดขี่การทำงาน...”

(เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ในมุมมองของครูผู้สอนที่ทำงานหัวหน้าฝ่ายงานด้วยนั้น การทำงานจะราบรื่นและมีความสุขในการทำงานนั้น ครูควรได้รับความอิสระในการทำงาน การสามารถทำงานด้วยความไม่กดดัน สบายใจที่จะทำงานทำให้งานออกมาดี เราควรได้รับโอกาสจากผู้บริหารในการรับผิดชอบงานต่างๆ ในโรงเรียน และสามารถทำงานนั้นอย่างอิสระ ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว...”

(เรืองฤทธิ์ ดั่งวงดี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ครูทุกคนมีความรู้ความสามารถขึ้นอยู่กับว่าจะมีโอกาสได้แสดงผลออกมามากแค่ไหน ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างมีอิสระหรือไม่หรือวางกรอบให้ครูเดินเพียงอย่างเดียว การทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูในการทำงานอย่างมีอิสระในทุกๆ ด้าน...”

(นิตา โมท่า, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ถ้าหากพูดถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานเราก็คงนึกถึงว่าผู้บริหารให้อิสระให้โอกาสในการทำงานเต็มที่หรือไม่ การพัฒนาควรมุ่งเน้นไปที่ตัวผู้บริหารที่ควรเปิดโอกาส สร้างโอกาส และหาโอกาสให้ครูในโรงเรียนของตนเองนั้นได้มีอิสระในการทำงาน ได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยผู้บริหารคอยให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน...”

(วิจิต วัฒนบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ดังนี้

5.1 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง โดยมีแบบประเมินที่โปร่งใส

5.2 ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยทั้งผลงานที่สร้างชื่อเสียงไม่ได้ สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนเพื่อเป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คณะครู

5.3 ควรสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน

5.4 ผู้บริหารควรจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรอย่างเหมาะสม

5.5 ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน

5.6 ครูและบุคลากรทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วมยินดีกับความสำเร็จของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

5.7 บุคลากรทุกคนควรแสดงความรู้สึกชื่นชมยินดีและยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของกันและกัน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ร่วมกันแสดงความชื่นชมยินดีเฉลิมฉลองตามโอกาสที่เหมาะสม ทุกคนต้องมีโอกาสได้ร่วมยินดีร่วมกัน ความชอบ ให้ความชอบอย่างสม่ำเสมอ ทุกคนจะรู้สึกมีส่วนร่วม การทำงานจะประสบความสำเร็จเราก็ต้องมองถึงการมีส่วนร่วม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยมีแบบประเมินที่โปร่งใส บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ผลประโยชน์ที่หน่วยงานกำหนดไว้...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2561)

“...ผู้บริหารต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกคนได้รู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตัวเองได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงานที่ดี ทุกคนในโรงเรียนควรร่วมยินดีกับความสำเร็จของกันและกัน...”

(ไกรทอง ต่ออำนาจ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...การยอมรับในการปฏิบัติงานของกันและกันเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่เป็นถือว่าทำให้งานประสบความสำเร็จ การให้การชื่นชมกันในการปฏิบัติงาน และการตระหนักในหน้าที่และการรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดความสำเร็จหรือผลประโยชน์นั้นๆ...”

(พงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...สำหรับมุมมองของผู้บริหารนั้น การให้รางวัล ให้ความดีความชอบสำหรับครูควรให้อย่างสม่ำเสมอ ทัวถึงและมีความเหมาะสม ให้การยกย่องและชมเชยการปฏิบัติงานของทุกคนในโรงเรียนที่สร้างชื่อเสียงทั้งประสบความสำเร็จและให้กำลังใจกับการทำงานที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานต่อไป...”

(ปัญญา สุทธิบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2561)

“...ในโรงเรียนขนาดกลางที่มีครูไม่มากนัก การจัดสรรความดีความชอบให้กับคณะครูในโรงเรียนด้วยความเหมาะสม และทั่วถึงถือเป็นการให้รางวัลกับการทำงานของทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ควรเลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรปฏิบัติกับทุกคนให้เท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องยอมรับในการปฏิบัติงานของครูทุกๆ คน...”

(ไมตรี สารการ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...เมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จ ทุกคนในโรงเรียนควรร่วมยินดีกับความสำเร็จนั้น เพราะทุกคนคือส่วนหนึ่งในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ การเป็นผู้อำนวยการต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้น...”

(เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...เป็นฐานนะที่ผมเป็นครูเราย่อมต้องการขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร และการชื่นชมและยอมรับนับถือจากทุกคนในโรงเรียนไม่ว่างานนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด การให้กำลังใจกันและกันในการทำงานก็จะทำให้งานนั้นออกมาดี...”

(เรื่องฤทธิ์ ดั่งดวงดี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...หากเราเป็นคนที่ทำงานนั้นๆ เมื่องานสำเร็จเราก็ย่อมรู้สึกดีใจ และอยากให้ทุกคนร่วมยินดี ร่วมชื่นชมในความสำเร็จนั้น เสมือนทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในงานนั้น ซึ่งทุกคนในโรงเรียนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นอยู่แล้ว การเป็นครูคนหนึ่งในโรงเรียนก็ย่อมต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ...”

(นิตา โมท่า, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...อย่างแรกของการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เลยก็คือ ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการให้ความดีความชอบ มีการจัดสรรให้ทุกคนอย่างเหมาะสม มีการจัดงานแสดงความยินดีกับทุกๆ ความสำเร็จ และให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของกันและกัน...”

(วิจิต วัชรบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ดังนี้

6.1 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

6.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

6.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

6.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน

6.6 ทุกคนในโรงเรียนควรร่วมกันประเมินผลอย่างตรงไปตรงมาเพื่อสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้ถูกจุดที่มีความบกพร่อง

6.7 โรงเรียนควรกำหนดกรอบในการประเมินผลที่ชัดเจน ทำความเข้าใจง่าย และนำไปใช้ในการประเมินได้จริง

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การประเมินคือมันเรื่องของการทำงานเมื่อเราทำงานเสร็จแล้วก็ต้องมีการประเมินว่ามีความสำเร็จหรือล้มเหลวในระดับใด สาเหตุมาจากอะไร เวลาเราประเมินเมื่อมันเป็นปัญหาเราก็ไปประเมินดูที่สาเหตุ แก้ปัญหาที่สาเหตุให้ลุล่วงไป การประเมินความพึงพอใจในงานของเรา ให้ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลและกลับมาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยใช้การประเมินแบบมีส่วนร่วม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2561)

“...สำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่ว่าจะเป็นการประเมินด้วยตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงานและประเมินโดยผู้บริหาร ควรมีการวางกรอบในการประเมินผลให้มีความชัดเจนเพื่อให้การประเมินผลออกมาตรงตามที่ต้องการ...”

(ไกรทอง ต่ออำนาจ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน รวมไปถึงเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้ด้วย...”

(พงษ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2561)

“...การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นควรเปิดโอกาสบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผล การกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน...”

(ปัญญา สุทธิบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2561)

“...การประเมินผลที่ดีคือการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลในทุกๆ ขั้นตอน และนำผลจากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ไมตรี สารการ, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...งานทุกอย่างที่ทำเสร็จแล้วต้องได้รับการประเมิน โดยการประเมินจากทุกๆ ฝ่าย ทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนั้นๆ ทุกคน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ออกแบบและกำหนดเกณฑ์การประเมินด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานมากที่สุด...”

(เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...เมื่อมีการประเมินการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูทุกคนก็มีความคาดหวังว่าจะได้เป็นส่วนหนึ่งและได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินนั้นๆ ในทุกขั้นตอนของการประเมินตั้งแต่กำหนดแนวทางในการประเมิน จนประเมินผลเสร็จและการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยยึดผลจากการประเมินผลนั้นด้วย...”

(เรืองฤทธิ์ ดั่งวงดี, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...ควรมีการประเมินตนเอง ประเมินเพื่อร่วมงาน ประเมินจากหัวหน้าฝ่ายงาน ประเมินจากผู้บริหารโดยยึดกรอบและแนวทางในการประเมินผลที่จัดทำ

ขึ้นร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้โดย
อยู่ในกรอบที่วางไว้ร่วมกัน...”

(นิตา โมท่า, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

“...การช่วยกันประเมิน มีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น จะทำให้เรา
เห็นข้อแตกต่างของงานในมุมมองของคนหลายๆ คน ดังนั้นควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วน
ร่วมในการประเมินผล มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การเสนอแนวทางในการพัฒนา จาก
ผลการประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียน...”

(วิจิต ระบุตร, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2561)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่
5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี