

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และ นำเสนอข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจ
พยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน
ทั้งสิ้น 1,947 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 215 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 1,732 คน จาก
ทั้งหมด 185 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัย
กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,
1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 321 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 193 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50)
โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ทั้งหมดจำนวน 185 โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) และให้
ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 93 โรงเรียน โรงเรียนขนาด
กลาง 70 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 22 โรงเรียน

2.2 กำหนดการสุ่มโรงเรียนร้อยละ 60 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็น
หน่วยการสุ่มจำนวน 111 โรงเรียน

2.3 เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้โรงเรียนขนาดใหญ่ทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังนั้นจะได้โรงเรียนขนาดใหญ่ที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 22 โรงเรียน จะเหลือโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม 89 โรงเรียน

2.4 จากโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางที่เหลือ จำนวน 163 โรงเรียน กำหนดจำนวนโรงเรียนร้อยละ 55 เพื่อให้ได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม 89 โรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนขนาดเล็ก 51 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 38 โรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางตามจำนวนที่กำหนด

2.5 ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 1 - 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 131 คน ดังนี้

2.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 51 คน

2.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง 38 คน

2.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 42 คน

2.6 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนโดยโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนละ 1 คน โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 2 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 3 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนจำนวน 193 คน ดังนี้

2.6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 51 คน

2.6.2 โรงเรียนขนาดกลาง 76 คน

2.6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 66 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 131 คน และครูผู้สอนจำนวน 193 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเท่ากับ 0.953 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.267 – 0.879 และได้ค่าความมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเท่ากับ 0.913 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.255 – 0.817

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคูณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples

5.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffé - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน

4.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับการทำงาน

เป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .831

ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการ ใ่วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อกัน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการใ่วางใจกัน (X_1) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.408 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.289 และ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 71.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17438

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ ดังนี้

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

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการใ่วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) และด้าน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน รายด้านได้

7. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวน 6 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านการไว้วางใจกัน

7.1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่สำคัญให้บุคลากรและครูในโรงเรียนทำด้วยความมั่นใจในความสามารถไม่แสดงออกถึงความไม่ไว้วางใจบุคลากรในการทำงาน

7.1.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรและครูในการร่วมแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

7.1.3 ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยความเชื่อใจในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

7.1.4 ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความไว้วางใจ เชื่อใจครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยการขอคำปรึกษาจากครูและบุคลากรบ่อยๆ ในทุกๆ โอกาสในการปฏิบัติงาน

7.1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรายงานความก้าวหน้าของงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

7.1.6 ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้ความเชื่อใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้วางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่

7.1.7 ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในโรงเรียนร่วมวางแผนปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

7.2 ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน

7.2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าไปมีบทบาทในความสำเร็จและผลงานของโรงเรียน

7.2.2 ทุกคนในโรงเรียนควรสร้างความตระหนักร่วมกันในการเป็นเจ้าของโรงเรียน และการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน

- 7.2.3 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการช่วยเหลือกันในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน
- 7.2.4 ผู้บริหารควรให้ความใกล้ชิดและร่วมทำงานกับครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเอง
- 7.2.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน
- 7.2.6 ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนควรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 7.2.7 ทุกคนในโรงเรียนควรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยึดมั่นปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
- 7.2.8 ควรศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการมีส่วนร่วม การยึดมั่นผูกพันต่อกัน
- 7.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
- 7.3.1 ครูและผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
- 7.3.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาโรงเรียน
- 7.3.3 การกำหนดเป้าหมายของบุคลากรควรเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของโรงเรียน
- 7.3.4 โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของงานที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและหาแนวทางพัฒนาเป้าหมายและการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
- 7.3.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน
- 7.3.6 ผู้บริหารต้องมองเป้าหมายให้ชัดเจน กำหนดวิธีการสนับสนุนกระตุ้นครูให้ถึงวัตถุประสงค์ และหาวิธีร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายงานอย่างชัดเจน

7.3.7 ให้ทุกฝ่ายงานได้นำเสนอเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้ฝ่ายงานอื่นได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

7.4 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

7.4.1 การมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้นควรมีการกำหนดกรอบหรือขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ควรให้โอกาสในการทำงานอย่างมีอิสระแก่คนทำงาน

7.4.2 ควรให้โอกาสแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

7.4.3 ผู้บริหารควรให้โอกาสครูและบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงงานและการพัฒนางานได้ตลอดเวลา

7.4.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

7.4.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

7.4.6 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความมีเหตุผล

7.4.7 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

7.4.8 ควรสนับสนุนให้ฝ่ายงานร่วมกันทำงานอย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

7.5 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

7.5.1 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง โดยมีแบบประเมินที่โปร่งใส

7.5.2 ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยทั้งผลงานที่สร้างชื่อเสียงไม่ได้ สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนเพื่อเป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คณะครู

7.5.3 ควรสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน

7.5.4 ผู้บริหารควรจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับกับบุคลากรอย่างเหมาะสม

7.5.5 ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน

7.5.6 ครูและบุคลากรทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วมยินดีกับความ
ความสำเร็จของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

7.5.7 บุคลากรทุกคนควรแสดงความรู้สึกร่วมยินดีและยอมรับนับ
ถือในการปฏิบัติงานของกันและกัน

7.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

7.6.1 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมใน
การประเมินผล

7.6.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมแสดง
ความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

7.6.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ
กำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

7.6.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการนำ
ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน
ให้ดียิ่งขึ้น

7.6.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ
กำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน

7.6.6 ทุกคนในโรงเรียนควรร่วมกันประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา
เพื่อสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้ถูกจุดที่มีความบกพร่อง

7.6.7 โรงเรียนควรกำหนดกรอบในการประเมินผลที่ชัดเจน ทำความ
เข้าใจง่าย และนำไปใช้ในการประเมินได้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยอภิปราย
ผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ชิตพล สุวรรณผา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ พจนารถ วาดกลิ่น (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการดำเนินงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยของ อนงค์ อาจทอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยของ ไพสิน ทิพย์करण (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการ

บริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน บุคลากรในโรงเรียนให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วสุข เกษมสุข (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ ผลการวิจัยของ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีม

ที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ฌัญญา บุตรเทียน (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ และผลการวิจัยของ ฌัญญา ประจงใจ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ การกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน รวมไปถึงกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และผู้บริหารร่วม

ทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ช่วยให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จในการทำงาน เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และคนที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการมากที่สุดโรงเรียนคือผู้บริหารเพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน ปัญญา สุทธิบุตร (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริการจัดการ การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารก็จะช่วยให้การทำงานและการจัดการภายในโรงเรียนเป็นไปด้วยดี และได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนในการทำงานอย่างมากเพราะเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่กลุ่มงานต่างๆ ภายในโรงเรียน ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงอย่างผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และ วิชิต วัชรบุตร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า โดยส่วนมากครูเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารมาปฏิบัติ และในโรงเรียนใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้กระจายอำนาจลงมาสู่ครูให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดขอบเขตและวิธีการบริหารจึงน่าจะมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็น

มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการและสัมพันธ์การทำงานในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการบริหารในรูปแบบอื่นๆ มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการบริหาร และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ สุขตา แดงสุวรรณ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตั้งคำสัมภาษณ์ของ เนาวรัตน์ คิริเมธางกูร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผ่านการทำงานมามากกว่า ย่อมมีความชำนาญในการบริหารจัดการและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นอย่างยิ่งเพราะบางเรื่องคนที่ไม่เคยมีประสบการณ์อาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา การให้ความดีความชอบแก่ครูทุกคน ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่าก็จะมีมุมมองและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้มากกว่าจึงน่าจะแตกต่างกันไปจากผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังมีความใกล้ชิดสนิทสนมทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ต้องให้ความไว้วางใจกัน ร่วมกันวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การแบ่งปันและจัดสรรความดีความชอบอย่างทั่วถึง และเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลได้มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ สุขตา แดงสุวรรณ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และดังคำสัมภาษณ์ของ ไมตรี สารการ (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จำนวนบุคลากรก็แตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตามในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยก็ย่อมเกิดการร่วมมือกันทำงานมากขึ้นเพราะคนน้อยการทำงานต้องอาศัยกันในทุกๆ ฝ่าย เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด แต่ในขณะที่โรงเรียนที่มีบุคลากรจำนวนมาก การทำงานก็แบ่งออกไปตามกลุ่มงานต่างๆ การที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการทำงานก็น้อยกว่าความคิดเห็นของคนทำงานในโรงเรียนที่ขนาดต่างกันจึงน่าจะแตกต่างกัน

4. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก

ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมมือกันทำงานของครู การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ผลการวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม มากกว่าครูผู้สอน ผลการวิจัยของ แก้วสุข เกษมสุข (2554, บทคัดย่อ). ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู

4.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นช่วยสร้างให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเกิดทักษะและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ย่อมเคยผ่านการทำงานและเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้มาแล้ว จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และตั้งคำถามสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า การทำงานเป็นทีมนั้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของทีม ซึ่งหากทีมงานมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มารวมอยู่ในทีมด้วยก็จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเพราะมีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานมาพอสมควรแล้ว ส่วนผู้ที่ยังมีประสบการณ์น้อยอยู่ก็เป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการร่วมทำงานกับทีม และค่อยๆ เรียนรู้และหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อไป เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการที่บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การทำงานนั้นๆ สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หากคนทำงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนก็จะสามารถทำงานนั้นได้ด้วยควมรวดเร็ว นั้นหมายความว่าถ้าผู้บริหารและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าก็จะสามารถนำพาการทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความคิดเห็นในส่วนนี้จึงน่าจะมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และ เรื่องฤทธิ์ ดั่งดิลี (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า ในฐานะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมามากกว่า 10 ปี ทำให้มองเห็นว่าประสบการณ์ที่ผ่านมามีความสามารถทำให้เราทำงานได้ดีขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทีมงานได้ดี โดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นตัวช่วยในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจจะยังไม่มีประสบการณ์เท่าที่ควรทำให้การแก้ปัญหาบางอย่างหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังมีส่วนขาดตกบกพร่องอยู่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงน่าจะมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

4.3 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กกว่ามีบุคลากรจำนวนน้อย ที่ทำสามารถทำงานช่วยกันได้อย่างเต็มที่ ต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนใหญ่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และผลการวิจัยของ ญัฐา บุตรเฟียน (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวม (X_i) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม (Y_j) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .831 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนนั้นช่วยให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยทางการบริหารอย่างหนึ่งไม่ว่าจะเป็นด้านการไว้วางใจกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และด้านอื่นๆ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนในทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัย

ของ ศรัญญาภรณ์ สุทาธรรม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ อนงค์ อัจจงทอง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมี ส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .649 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการ ใ่วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อ กัน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการใ่วางใจกัน (X_1) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.408 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน การประเมินผล (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.289 และ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 71.50 และมี ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17438

ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้ มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานซึ่งส่งผลทางลบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทางลบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลซึ่งส่งผลทางลบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการไว้วางใจกันจากทุกคนในโรงเรียน ซึ่งเป็นความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา และผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อยๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป อาศัยการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่เป็นการร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในการกำหนดประเด็นและเนื้อหาในการประเมินผลร่วมออกแบบการประเมิน จนกระทั่งการประเมินผล เพื่อหาข้อดี ข้อบกพร่องและแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นส่งผลด้านลบต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนในด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน กล่าวคือในการประเมินผลนั้นหากผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือมีวุฒิคุณน้อยกว่าผู้รับการประเมิน ผู้ที่รับการประเมินอาจไม่ให้การยอมรับนับถือผู้ประเมินเพราะอาจมองว่าตนเองเป็นผู้อาบน้ำร้อนมาก่อน ย่อมมีความรู้ความสามารถมากกว่า ทำไมถึงต้องเอาผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าตนเองมาเป็นผู้ประเมิน ซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อการทำงานร่วมกันในโรงเรียน อาศัยความยึดมั่นผูกพันต่อกันของทุกคนในโรงเรียนซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งแสดงออกมาในการลักษณะของการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลา เต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป อาศัยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานโดยการร่วม กำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร ให้การทำงานเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน สร้างความรับผิดชอบร่วมกันและสามารถควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งส่งผล ทางลบต่อการทำงานเป็นทีมในด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในระหว่างการ ร่วมกันวางแผนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานนั้นทำให้แต่ละคนได้มี โอกาสในการแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถที่ตัวเองมีซึ่งบางทีการสื่อสารที่ไม่ดี พออาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดทำให้เข้าใจผิดและมองการสื่อสาร บางอย่างผิดพลาดไป อาจทำให้ส่งผลเสียต่อการทำงานร่วมกันส่งผลเสียต่อการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนได้ อาศัยการปฏิบัติงานโดยปราศจากแรงกดดันและการมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการ ตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีอิสระในการ กำหนดตารางการทำงาน และมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์การทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความ ทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ ซึ่งหากมีอิสระ ในการปฏิบัติงานมากไปอาจทำให้การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง เพราะ ต่างฝ่ายต่างมุ่งมั่นในหน้าที่ของตน ทำงานของตนเองด้วยความอิสระปราศจากการควบคุม ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับทีมงานหรือคนอื่น ๆ ในโรงเรียนเลย หากการปฏิบัติงานไร้กรอบไม่มี ขอบเขตในการทำงานอาจส่งผลเสียให้การทำงานในโรงเรียนไร้ปฏิสัมพันธ์หรือเป็นการไม่มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเลย และอาศัยการร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จและผลประโยชน์ ของโรงเรียนร่วมกันซึ่งผลประโยชน์เหล่านั้นอาจอยู่ในรูปผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ เกิดจากการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคมหรือผลประโยชน์ ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, บทคัดย่อ) ได้ ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบ มีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้ใจกัน

ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 58.10 เปอร์เซนต์ และตั้งคำสัมภาษณ์ของ นักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภวะบุตร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยตรงอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นหากโรงเรียนใดใช้การบริหารส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนก็ย่อมทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และแน่นอนว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถทำนายความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้ เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า หากโรงเรียนใดบริหารงานด้วยความไว้วางใจกัน ผู้บริหารมอบหมายงานและกระจายอำนาจทางการบริหารลงสู่กลุ่มงานต่างๆ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลในทุกขั้นตอน ทุกคนมีความรักและหวงแหนโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทุกคนมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เราคงสามารถมองออกกว่าการทำงานในโรงเรียนนั้นเป็นอย่างไร มีความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนดีหรือไม่ บุคลากรช่วยกันทำงานดีหรือไม่ การบริหารจัดการโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวจะเป็นตัวบอกเราได้อย่างชัดเจน และ เรืองฤทธิ์ ด้วงดีลี (สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2561) ได้เสนอว่า หากโรงเรียนใดเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือเน้นการกระจายอำนาจลงสู่กลุ่มงานต่างๆ ภายในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ครูได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน สิ่งเหล่านั้นจะส่งผลให้การทำงานในโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากทุกคน เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเหนียวแน่น เพราะทุกคนรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญในการทำงานต่างๆ ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม มีจำนวน 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจ

พยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน ซึ่ง การไว้วางใจกัน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นใจในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกันตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และเขตอื่นๆ ต่อไป