

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
Participative management of school administrators and teachers
teamwork under Ratchaburi Primary educational service area office 2

บุญยวีร์ ริวเลิศศิริกุล* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์**

Poonyawee Rewlirdsirikul* Phornsak Sucharitrak**

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*

Graduate Student in Master of Education, Educational Administration Program,

Faculty of Education, MubanChombueng Rajabhat University*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**

Faculty of Education, MubanChombueng Rajabhat University**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และความยึดมั่นผูกพัน

2. การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดกระบวนการ การจัดบริบท การจัดรูปแบบงาน และการจัดองค์ประกอบ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The purposes of this research were to examine 1) participative management of school administrators 2) teacher teamwork 3) the relationship between participative management of school administrators and teacher teamwork under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The samples used in this research were schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 classified as 108 school by stratified random sampling. Two informants per school consisted of 1 administrator and 1 teacher. The instrument was a 5-rating scale questionnaire with reliability of 97. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. Participative management of school, overall and in each aspect were at a high level in all aspects. The mean are arranged in descending order as follows: Goals and objectives Autonomy Trust and Commitment
2. Teacher teamwork, overall and in each aspect were at a high level in all aspects. The mean are arranged in descending order as follows: Process Context Work Design and Composition.
3. Participative management of school. Overall, there was a high level of positive correlation with statistical significance at the .01 level

Keyword: Participative Management, Teachers Teamwork

บทนำ

ในปัจจุบัน การพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, 1) และให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง มีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะการพัฒนาคน ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, 10) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนา

ศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เป็นวิธีที่สามารถนำมาใช้ทุกระดับ หลักสำคัญคือ ต้องคำนึงว่าจะให้ใคร มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร วิธีการมีส่วนร่วมทำอย่างไร ร่วมมากน้อยแค่ไหน ช่วงเวลาใด ปัญหาของการมีส่วนร่วมที่นิยมกล่าวอ้างโดยที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงคือ การให้มีส่วนร่วมเพียงผิวเผินหรือการมีส่วนร่วมแต่เพียงรูปแบบ เช่นให้ผู้ร่วมรับทราบ ให้ร่วมประชุมแต่ไม่ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็น หรือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแต่ไม่ยอมนำไปปฏิบัติ เพราะมีการตัดสินใจล่วงหน้าแล้วว่าทำอะไร (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554, 258) ซึ่งสภาพปัญหาที่พบมีทั้งความสำเร็จและล้มเหลว การศึกษาไทยได้ปรับปรุงพัฒนาขึ้น แต่ยังดำเนินการไม่ตรงจุดขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบประกันคุณภาพภายในกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งการกระจายอำนาจพบว่า ยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา ความล้มเหลว ด้านการผลิตและพัฒนาครู ผู้บริหาร วิทยฐานะครูและผู้บริหารกับผลการเรียนของผู้เรียน ไม่สัมพันธ์กัน (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554, 296) นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (วิไลวรรณ คล้ายคลึง, 2560, 58) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2557, 82)

บุคลากรในองค์กรมีความสับสนในบทบาท และขอบเขตของงานทั้งตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ มักเกิดขึ้นในองค์กร คือ การทำงาน ขาดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการยืดหยุ่น การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในการทำงานอย่างเด่นชัด มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างระดับองค์กรไม่ดี ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วน และการสื่อสารไม่ดี จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ซึ่งสภาพการทำงานร่วมกันจริง ๆ ของทีมเกิดขึ้นน้อยมาก (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, 12) ทำให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นรวดเร็วจนสมาชิกบางคนตามไม่ทัน การสื่อสารภายในทีมไม่ทั่วถึง สภาพความกดดันในการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลา ขาดแรงจูงใจ หรือการเสริมแรงในทางบวก รวมถึงการเห็นแก่พรรคพวกมุ่งแต่ความสำเร็จในงานที่ตนรับผิดชอบมองข้ามความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน (ศศิธร โรจนวิภาต อ้างถึงใน วรภา ชัยเลิศวิชกุล, 2545, 22) นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในปีที่ผ่านมา พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการจัดรูปแบบงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ไพฑูรย์ กลมกุล, 2560, 94) และด้านวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, 110)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 147 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 108 แห่ง โดยการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970, 608) หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม โดยจำแนกตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตามอำเภอเป็นชั้น
2. เพื่อให้ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก
3. ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน จากแต่ละสถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	สถานศึกษา		ผู้ให้ข้อมูล		
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1	บ้านโป่ง	47	35	35	35	70
2	โพธาราม	51	37	37	37	74
3	ดำเนินสะดวก	25	18	18	18	36
4	บางแพ	24	18	18	18	36
รวม		147	108	108	108	216

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .960 ตอนที่ 3 เท่ากับ .982 และทั้งฉบับ เท่ากับ .971

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่เป็นสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นผู้บริหารและครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ การทำงานเป็นทีมของครู ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n = 216)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การไว้วางใจกัน (X_1)	4.16	0.85	มาก	3
2. ความยึดมั่นผูกพัน (X_2)	4.06	0.99	มาก	4
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)	4.19	0.81	มาก	1
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X_4)	4.17	0.85	มาก	2
รวม (X_{tot})	4.15	0.88	มาก	

จากตาราง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.81) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.85) การไว้วางใจกัน ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.85) และความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2

(n = 216)

การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การจัดรูปแบบงาน (Y_1)	4.20	0.82	มาก	3
2. การจัดองค์ประกอบ (Y_2)	4.15	0.90	มาก	4
3. การจัดบริหาร (Y_3)	4.24	0.78	มาก	2
4. การจัดกระบวนการ (Y_4)	4.26	0.76	มาก	1
รวม (Y_{tot})	4.21	0.82	มาก	

จากตาราง พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้การจัดกระบวนการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.76) การจัดบริหาร ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.78) การจัดรูปแบบงาน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.82) และการจัดองค์ประกอบ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	การไว้วางใจกัน (X ₁)	ความยึดมั่นผูกพัน (X ₂)	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X ₃)	ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	รวม (X _{tot})
การทำงานเป็นทีมของครู					
การจัดรูปแบบงาน (Y ₁)	0.801**	0.641**	0.557**	0.647**	0.705**
การจัดองค์ประกอบ (Y ₂)	0.804**	0.657**	0.551**	0.706**	0.724**
การจัดบริหาร (Y ₃)	0.625**	0.517**	0.411**	0.601**	0.574**
การจัดกระบวนการ (Y ₄)	0.650**	0.494**	0.529**	0.632**	0.609**
รวม (Y _{tot})	0.771**	0.619**	0.546**	0.690**	0.699**

จากตาราง พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ โดยที่การไว้วางใจกันกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($r = .771$) และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($r = .546$)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และความยึดมั่นผูกพัน

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดกระบวนการ การจัดบริหาร การจัดรูปแบบงาน และการจัดองค์ประกอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ โดยที่การไว้วางใจกันกับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับสูงที่สุด

($r = .771$) และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ($r = .546$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนระบบในการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550, 80) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชิดชนก รอดเงิน (2553, ง) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีทุกงบประมาณ มีการประชุมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้เรียนเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิด วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา จุดแข็ง-จุดอ่อน และโอกาส-อุปสรรค เพื่อประเมินสถานภาพของสถานศึกษา และมีการมอบหมายให้บุคลากรจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2556 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนสระแก้ว) มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับกลยุทธ์ใช้งบประมาณ ทรัพยากร ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 ให้สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนางานและที่สำคัญมีการนิเทศติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม และได้รับการสนับสนุนความร่วมมือจากทีมงานในการทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม มีการตอบสนองความรู้สึกในทางบวก ซึ่งได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีความรู้

ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา มีผลทำให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของยงยุทธ เกษสาคร (2554, 52-54) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการจัดกระบวนการการทำงานอย่างเป็นระบบด้านการวางแผนงาน การจัดระเบียบงานประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมีมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การประเมินผลงาน และมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับทีมงาน หากสมาชิกของทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้รับย่อมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสมาชิกของทีมงานไม่ให้ความร่วมมือผลงานที่ได้รับย่อมไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหาย สอดคล้องกับงานวิจัยของลีเมย์ (Lemay, 1999, 35) ที่ได้ศึกษาเรื่องทีมที่มีประสิทธิภาพขั้นตอนในการทำงานการสื่อสารและการพัฒนาทีมงาน พบว่าขั้นตอนในการทำงาน ได้ใช้เวลาอย่างมากในการติดต่อสื่อสาร ในการเปรียบเทียบการสื่อสารทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของคอร์เรีย (Correia, 2006, 25-29) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจความขัดแย้งในทีมงานกรณีศึกษาความช่วยเหลือต่าง ๆ ทางด้านเทคโนโลยี ในสิ่งแวดล้อมที่มีความสมบูรณ์ในการจัดการความขัดแย้ง พบว่า ความขัดแย้งเบื้องต้นเกิดจากบุคคล หรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และต่อด้วยงานเป็นลำดับต่อไป ปรากฏว่า ความขัดแย้งของประเภทของงาน ซึ่งมีประโยชน์ต่องานกลุ่มอย่างมาก ข้อมูลที่จัดทำด้วยตนเองแสดงถึงองค์ประกอบในการจัดการความขัดแย้งที่นำมาใช้ แต่การสังเกตโดยตรงและการวิเคราะห์

3. จากการวิจัยที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะเน้นการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงมีการจัดการประชุมและการระดมความคิดร่วมกันวางแผนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นแนวทางกำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินแผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ ของคณะทำงานของสถานศึกษา และมีการควบคุม กำกับ ดูแล นิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมฤดี ศิริชัย (2551, 84-85) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชาเภสัชกรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, 113) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันลักษณะคล้ายตามกัน โดยเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ของงาน การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของเพอร์สัน (Person, 1994, 307-A) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผล ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ร่วมงานผสมกับความเป็นกันเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร มีการแนะนำวิธีการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ทুমเทในการปฏิบัติงานและมีผลงานที่โดดเด่น และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือ เพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายและแผนงาน ตลอดจนถึงการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นในการเตรียมการจัดองค์ประกอบก่อนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทุกครั้ง สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และครูควรได้รับบทบาทหรือหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเหมาะสมและเต็มใจ

3. ผู้บริหารต้องมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ทุกปีงบประมาณ จัดประชุมกับครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำจุดด้อยจุดที่ควรพัฒนามาจัดทำแผน โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมคิด ตัดสินใจ ในการดำเนินแผนงาน/โครงการ และที่สำคัญต้องควบคุมกำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง รวมถึงจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความเข้าใจ ความเป็นมิตรและความจริงใจในการทำงานหรือการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเองเป็นพวกเดียวกัน มีการประนีประนอม รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ไข่มติเสียงข้างมากทุกครั้ง และครูมีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาภายในทีมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยึดมั่นผูกพัน

2. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหาร

เอกสารการอ้างอิง

- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชิดชนก รอดเงิน. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- เปรมฤดี ศิริชัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพฑูรย์ กลมกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ปณณรัตน์.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพื้นฐานทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิธร โรจนวิภาต. (2558). กรณีศึกษาการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (บางวัว) จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

- Correia, A. P. (2006). Understanding conflict in teamwork contribution of technology rich environment to conflict management. **Dissertation Abstract Indiana University**, 4, 25-29.
- Krejcie, R. V. , & Morgan, D. W. (1970) . **Determining sample size for research Activities.educational and psychological measure men**, 30, 607-610.
- Lemay, A. E. (1999). **Quality of team (3rd ed.)**. New York: Harper and Row.
- Person, J. L. (1994). An examination of the relation between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. **Dissertation Abstract International**, 53(9), 3071-A.