

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

The participatory management affecting to teamwork of teacher in schools
under the office of Ratchaburi education service area 1

กันทิมา ตีกะพี*, ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ*
Kantima Teekapee*, Piyanart Boonmepipit**
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Muban Chombueng Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 3) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความตรงระหว่าง .60-1.0 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ 1) การไว้วางใจกัน 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดรูปแบบงาน การจัดกระบวนการ การจัดองค์ประกอบ และการจัดบริหาร ตามลำดับ

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการไว้วางใจกัน โดยมีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 83.00

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การทำงานเป็นทีมของครู, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

Abstract

The purposes of this research were to study 1) Develop indicators of the participative management in schools 2) The participative management in schools 3) Teamwork of teachers in schools 4) The participative management affecting to teamwork of teacher in schools under the office of Ratchaburi education service area 1. The samples were 28 administrators and 294 teachers. The research instrument was a 5-level estimation scale type questionnaire. It has validity between .60-1.0 and reliability .98. The statistics used for analysis were frequencies percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The indicators of participatory management in schools from research were 1) mutual trust 2) setting goals and objectives for the job 3) independence in working 4) participation in decision making.

2. The participative management in schools were overall at a high level. The classification sorted from highest to lowest average were mutual trust, participation in decision making, setting goals and objectives for the job and independence in working respectively.

3. The teamwork of teachers in schools under the office of Ratchaburi Education service area 1 were overall at a high level. The classification sorted from highest to lowest average were job formatting, process arrangement, composition and contextualization respectively.

4. The participative management affecting to teamwork of teacher in schools under the office of Ratchaburi education service area 1 were participation in decision making, Goals and objectives and mutual trust. they were prediction efficiency of 83.00 percent.

Keyword : Participative Management, Teamwork of Teacher, the office of Ratchaburi education service area 1

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (2559 : 15) ได้สรุปว่า ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ สมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และนโยบาย 4.0 ทำให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของกระทรวงฯ หรืออาจเป็นปัจจัยหนุ่ที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 15) ได้สรุปการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครั้วและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 : 1) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในสังคม การสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของประชากรให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการและสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ดังจะเห็นว่า การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 1) และตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหาร เพื่อผลลัพธ์ดังนี้ จัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวในการบริหารงาน การศึกษามากยิ่งขึ้น มีความสงสัยและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ โครงสร้างของกระทรวงได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพในการกระจายอำนาจลงไปสู่ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา และมีกลไกการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาทุกระดับ มีธรรมาภิบาลในการบริหาร รวมทั้งผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพเพื่อไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้

การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย นั้นเป็นกระบวนการที่ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงทัศนะ เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การตัดสินใจและทำงานร่วมกัน ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งประโยชน์ และผลกระทบ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ (วรลักษณ์ จันทรผา, 2555 : 54) 롭บินส์ (Robbins, S., P., 1990 : 35) ยังกล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร และ สวอนเบิร์ก (Swansburg, R. C. Swansburg, R. J., 1996 : 364) ยังสรุปอีกว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการควรให้ทุกฝ่ายร่วมกันบริหารแทนที่จะเป็นเอกสิทธิ์ของผู้ใดผู้หนึ่ง แต่ควรเป็นไปโดยสมัครใจ บรรยากาศภายในองค์กรเป็นไปตามแนวคิดของผู้บริหารของผู้จัดการจะกระตุ้น (หรือล้มเหลว) ในการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในระดับที่สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของพวกเขา บรรยากาศของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตส่งเสริมการแลกเปลี่ยน, การเติบโต, ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงาน ก.พ., 2559 : 11) การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรช่วยลดความสูญเสียขององค์กร ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในการทำงานเป็นทีมนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีมสมาชิกทีมกระบวนการในการทำงานและการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมทุกคนควรจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคงและพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษามักมีปัญหาเรื่องการใช้อำนาจ ซึ่งทำให้สถานศึกษาเกิดปัญหาไม่สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการได้ นำมาซึ่งความสับสนจากเกิดการต่อต้าน และเกิดความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา จึงทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาขาด

ประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีคุณภาพ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลง (องค์การปกครองท้องถิ่นที่ 4, 2562 : 85) รวมทั้งชลนพวรรณ ศรีเรืองหล้าได้สนับสนุนว่า ความรู้สึกเห็นห่าง คับอกคับใจ และความไม่พอใจที่จะนำไปสู่ความเฉื่อยชา การลาออกจากงาน และการขาดงาน น้อยมาก การลดความไม่พอใจด้วยการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ (ชลนพวรรณ ศรีเรืองหล้า, 2560 : 830) ดังนั้นการที่บุคคลผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นการสร้างแรงจูงใจ (นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ, 2560 : 176-187) ที่สรุปว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่ได้ร่วมคิด ตัดสินใจและกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กรภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ลดความขัดแย้งภายในองค์กรและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 175 คน และครูผู้สอน 1,824 คน รวม 1,999 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2564 : 19-24)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสอบถาม ที่นำข้อมูลตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ได้จัดทำเครื่องมือตรวจสอบตัวแปร ใน 4 ประเด็น คือ 1) ความถูกต้อง 2) ความเหมาะสม 3) ความเป็นไปได้ และ 4) ความมีประโยชน์

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบตัวแปร ใน 4 ประเด็น คือ 1) ความถูกต้อง 2) ความเหมาะสม 3) ความเป็นไปได้ และ 4) ความมีประโยชน์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.2 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มี 3 ตอน ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง อำเภอสังกัด มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. การไว้วางใจกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. การจัดรูปแบบงาน (Work Design) | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การจัดบริบท (Context) | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การจัดกระบวนการ (Process) | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale, 1967 : 90-95) โดยมีช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา (structure and content validity) โดยให้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ระหว่าง .8-1.0

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่ง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990 : 161) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีความความเชื่อมั่น เท่ากับ Alpha .980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเองและมีผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

ตัวแปรที่สังเคราะห์ได้	ความถี่ / น้ำหนักตัวบ่งชี้
1. การไว้วางใจกัน	3
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	4
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5

จากตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สังเคราะห์ได้จากกระบวนการวิจัย และผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย การไว้วางใจกัน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ในภาพรวม (X_{tot})

n=322

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การไว้วางใจกัน (X_1)	4.54	0.48	มาก	1
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (X_2)	4.50	0.58	มาก	3
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_3)	4.49	0.62	มาก	4
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4)	4.51	0.61	มาก	2
เฉลี่ย	4.51	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การไว้วางใจกัน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.48) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.61) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.58) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot})

n=322

การทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การจัดรูปแบบงาน (Y_1)	4.61	0.52	มาก	1
2. การจัดองค์ประกอบ (Y_2)	4.54	0.52	มาก	3
3. การจัดบริบท (Y_3)	4.50	0.64	มาก	4
4. การจัดกระบวนการ (Y_4)	4.55	0.55	มาก	2
เฉลี่ย	4.55	0.56	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดรูปแบบงาน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.52) การจัดกระบวนการ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.55) การจัดองค์ประกอบ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.52) การจัดบริบท ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	.752**	.736**	.699**	.711**	.771**
X ₂	.815**	.774**	.799**	.783**	.845**
X ₃	.847**	.726**	.771**	.701**	.811**
X ₄	.865**	.801**	.843**	.826**	.889**
X _{tot}	.897**	.827**	.851**	.824**	.905**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในเชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29448.61	3	9816.20	532.46***	.000
Residual	5880.95	319	18.44		
Total	35329.55	322			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	= 0.913 ^a
ประสิทธิภาพการทำนาย (R ²)	= 0.834
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว ((Adjusted R ²)	= 0.832
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	= 4.2937

ตารางที่ 6 ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับ	Unstandardized		standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
การเข้าสมการ	$\hat{\beta}$	Std.Error	Beta		
(ค่าคงที่)	11.132	2.290		4.68***	0.000
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4)	1.940	.145	0.570	13.02	0.000
การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ (X_2)	0.820	.170	0.230	4.830	0.000
การไว้วางใจกัน (X_1)	0.780	.170	0.180	4.720	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 5-6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การไว้วางใจกัน โดยภาพรวมตามลำดับ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 83.40 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 11.132 + 1.940X_4 + 0.820X_2 + 0.780X_1$$

และเขียนเป็นสมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_{tot} = 0.570X_4 + 0.230X_2 + 0.180X_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ 1. การไว้วางใจกัน 2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ทางการบริหารมากขึ้น มีการศึกษา ค้นคว้า หาแนวทางในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ จึงใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมกันมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่ามากไปน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญวิญญู ธาริบุญ (2557 : 302) ซึ่งศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 87) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วม จึงเป็นเหตุให้ทุกคนในสถานศึกษาหันมาร่วมมือกันทำงาน โดยใช้ทีมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่ามากไปน้อย ดังนี้ การ จัดรูปแบบงาน การจัดกระบวนการ การจัดองค์ประกอบ และการจัดบริบท ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ นายชัยวัฒน์ นนท์ยะสำ (2557 : 148) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การทำงานเป็น ทีมของครูมีระดับปฏิบัติมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิรัตน์ นาคราช (2558 : 148) ศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปลื้มจิตร บุญพั่ง (2559 : 69) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า

4.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ย่อมจะต้องใช้หลักการทำงานด้วยทีมงาน จึงทำให้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ดังผลที่ได้จากการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557 : 103) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็น ทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย วิไลวรรณ คล้ายคลึง (2560 : 76) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ การมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ โดยมี

ประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 83.00 ซึ่งสอดคล้องกับกัญญ์วัญญู ธารีบุญ (2557 : 432) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมวัยโดยรวมมีจำนวนสามองค์ประกอบ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแต่ละตัวแปรที่มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์วัญญู ธารีบุญ. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลนพวรรณ ศรีเรืองหล้า. (2560). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 22 ธันวาคม 2560.
- นายชัยวัฒน์ นนทยะโส. (2557). รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม The Participative Management. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 4(1) : 176-187.
- ปลื้มจิตร บุญพั่ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. รายงานวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรลักษณ์ จันทน์ผา. (2555). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลวรรณ คล้ายคลึง. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 -2565 (ฉบับทบทวน 2564)**. ราชบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. 2561 – 2564 (ปรับปรุงฉบับที่ 1)**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ.
- Bryman, A. (1986). **Leadership and organizations**. London : Routledge and Kegan Paul.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1977). **Rural Development Porticipation : Concepts and Measures for Project Design**. Implementation, and Evaluation. NY: The Rural Development Community Center for International Studies. Cornell University.
- House, R. J. (1971). **A Path Goal Theory of Leader Effectiveness**. NY: Free Press, Administrative Science Quarterly.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) . Determining Sample Size for Research Activities.**Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Robbins, S. P. (1990). **Organization Theory Structure Design and Application**. (3rd ed.). NJ: Prentice Hall.
- Sashkin, M. (1982) **A manager's guide to participative management**. New York: AMA. Membership Publications Division.
- Swansburg, R. C. & Swansburg, R. J. (1996). **Introduction to Management and leadership for nurse managers**. Boston, MA: Jones and Bartlett.