

**การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

**คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้และวิจัย
กองคลัง**

บทคัดย่อ

การวิจัยสถาบันครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาข้อมูลบุคลากร กองคลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 161 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลของการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ การมีส่วนร่วมด้านการเพิ่มคุณค่างานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ การมีส่วนร่วมด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพและด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

ความเป็นมาและความสำคัญ

กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดตั้งขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งมหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อปี พ.ศ. 2514 และเป็นหน่วยงานสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 งาน 1 โครงการ ได้แก่ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานงบประมาณ งานธุรการและโครงการ 3 มิติ ในแต่ละงานแบ่งออกเป็นหน่วยต่างๆ ในแต่ละหน่วยต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลายในด้านบุคลิกภาพ ทักษะคิดและความพร้อมในการมีส่วนร่วมซึ่งในการบริหารงานที่สำคัญคือ บุคคล กระบวนการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ทำให้การทำงานมีผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสจัดการงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ

จากสภาพปัญหาของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลังนั้นผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรของกองคลังได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในกระบวนการทำงาน เปิดโอกาสให้เสนอข้อเสนอแนะและร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดนโยบายของกองคลัง แต่ก็ยังมีปัญหาเกิดขึ้นมากมาย เนื่องจากบุคลากรแต่ละบุคคลมี ความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม วัฒนธรรมประเพณีแตกต่างกัน จึงเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะใช้ภาวะของการเป็นผู้นำ ในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากันสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไข ปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมบรรลุเป้าหมายในที่สุด

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมองเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง ในด้านการบริหารงาน โดยยึดหลักวัตถุประสงค์ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพแล้วนำผลการศึกษาวิจัยเสนอผู้บริหารเพื่อให้มีผลต่อการดำเนินการวิเคราะห์

ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการเพื่อการระดมความคิดอย่างเปิดกว้างเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานและการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลบุคลากร กองคลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 161 คน (ฐานข้อมูลบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี ณ ส.ค. 53) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบวรายได้ ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี

ตัวแปร คือการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

- ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกเป็น 4 ด้าน คือการบริหารงานโดยยึดหลักวัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ทำให้หน่วยงานสามารถวางแผน กำหนดนโยบาย และตัดสินใจในหน่วยงานของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดในกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 161 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบ Check List

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน การบริหารงานโดยยึดหลักวัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ เป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยดัดแปลงจากมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน (สมบุญ สूरียวงค์ และคณะ 2544 : 116) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยที่สุด
เกณฑ์ในการแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย (สมบูรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ 2540, 134)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในช่วงวันที่ 26 – 29 เดือนตุลาคม 2553 ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 152 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแจงแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยสถิติใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลของบุคลากรกองคลังซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะผู้วิจัยมุ่งศึกษาข้อมูลจากบุคลากร กองคลังโดยศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย 4 เดือน (เดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2553)

คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรที่สังกัดในกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 161 คน โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงและแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยมีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน การบริหารงานโดยยึดหลักวัตถุประสงค์ ด้านการเพิ่มคุณค่างาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ เป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยดัดแปลงจากมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 161 ชุด และสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 152 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.41 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาคำนวณโดยโปรแกรม SPSS for Window วิเคราะห์หาค่าทางสถิติที่ต้องการคือค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบข้อมูลของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทำให้หน่วยงานสามารถวางแผน กำหนดนโยบาย และตัดสินใจในหน่วยงานของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.9 มีอายุเฉลี่ย 51 ปี หรือมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.4 เป็นลูกจ้างบรายนได้ ร้อยละ 30.9 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 63.2

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, S.D. = .55$) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13, S.D. = .77$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่

1. บุคลากรได้รับโอกาสในการตัดสินใจปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.22, S.D. = .81$)

2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.09, S.D. = .90$)

3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.07, S.D. = .85$)

ด้านการเพิ่มคุณค่างาน มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่

1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .65)
2. บุคลากรมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .75)
3. งานที่รับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .73)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและปานกลางเรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่

1. บุคลากรมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .69)
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .84)
3. มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = .91)

ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .69) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากและปานกลางเรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่

1. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .81)
2. การมีส่วนช่วยให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่ดี ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .72)
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .82)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เสนอผลการศึกษาวิจัยต่อผู้บริหารกองคลังเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจในหน่วยงานของกองคลังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มากขึ้น ดังนี้

ด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

เปิดโอกาสให้บุคลากรกองคลังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟฟ์(Cohen & Uphoff, 1980) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและควรทำอย่างไร มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติตามที่ตัดสินใจ แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและการประเมินผล

ด้านการเพิ่มคุณค่างาน

จัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เผยแพร่ข่าวสาร โดยสอดแทรกในงานประจำ เช่น การประชุมปรึกษาหารือในหน่วยงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี

ด้านระบบบริหารการประกันคุณภาพ

เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

เกษณี เอกสุวรรณ. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

นภา รังสิเวโรจน์. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรศูนย์บำบัดรักษาเยาเสพติดจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วม : หลักพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์, 2547.

ปกรณ์ ปรียากร. ทฤษฎีแนวคิดกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2530.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.

อคิน รพีพัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์นโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

Alastair, T.W. **Why community participation a discussion of the agreement.** United nations Children's Fund, 1982.

Cotton, J.L. **Does employee involvement work? Yes, sometime,** Journal of Nursing Care Quality, 1997.

Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. **Participation's Place in Rural Development Seeking Clarity Through Specificity.** World Development. Vol. 8 No. 3, 1980.

Cahill, J. (1996). Patient participation : A concept analysis. **Journal of Advanced Nursing, 24(3)**, 561-567.

Davis, K., & Newstrom, J.W. (1985). **Human behavior at work : Organization behavior** (7thed.). Singapore : Singapore National Printers.

Hetherington,L.T. (1998).Becoming involved : The nurse leader's role in encouraging Teamwork. **Nursing Administration Quarterly, 23(1)**,29-40.

Pongquan, S. (1992). **Participation Development activities at local level : Case studies in villages of Central Thailand**. Bangkok.

Reilly, P.A. (1979). **Participation, democracy and control : form of employee involvement**. London : British Institute of management.

ผู้บริหารกองคลังที่ปรึกษาโครงการวิจัยสถาบัน

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์นิฤมล มณีสว่างวงศ์ | รองอธิการบดีฝ่ายคลัง |
| 2. นายธีระ ทองประกอบ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 3. นางสาวนิตา ไทยเจริญ | หัวหน้างานงบประมาณ |
| 4. นางสาวนิตา นภากร | รักษาการหัวหน้างานธุรการ |
| 5. นางพรศรี ฉัตรธนะกุล | หัวหน้างานบัญชี |
| 6. นางสาวไขไชนทร เพชรรัตน์ | หัวหน้างานการเงิน |
| 7. นางสาวอุษา ไผ่ตรีบุญกุล | หัวหน้างานพัสดุ |
| 8. นางลดาภรณ์ สงแก้ว | รักษาการหัวหน้าโครงการ 3 มิติ |

หัวหน้าโครงการและผู้ร่วมวิจัย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. นางวาสนา ศรีรัตน์ | หัวหน้าโครงการวิจัย |
| 2. นางสาวพนีย์ จุฬารัตน์ | ผู้วิจัย |
| 3. นายนันทศักดิ์ สุขสวัสดิ์ | ผู้วิจัย |
| 4. นางวงเดือน พิมพ์สวัสดิ์ | ผู้วิจัย |
| 5. นายศิริชัย นรจิน | ผู้วิจัย |
| 6. นางสาวกรชนก ไกรนรา | ผู้วิจัย |
| 7. นางสาวศศิธร โพธิ์ทอง | ผู้วิจัย |
| 8. นางสาวอินอัปสร สุขสวัสดิ์ | ผู้วิจัย |

