

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

ไพฑูรย์ หงษ์วิไล และ ปัทมทิยา สิงห์คราม

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรจำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (R. V. Krejcie and D. W. Morgan) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), (S.D.=0.53) สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้ เพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 วุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน ประเภทของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนกีฬา สถาบันการพลศึกษา

PARTICIPATION MANAGEMENT IN SPORTS SCHOOL UNDER THE INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION IN THE CENTRAL REGION

Paitoon Hongwilai and Patantiya Singcram

Faculty of Liberal Arts, Institute of Physical Education Chon Buri Campus

Abstract

This research aimed to investigate participation management in sports schools under Institute of Physical Education in the central region and compare the opinions on participation management in sports schools under Institute of Physical Education in the central region in relation to personal factors. It was conducted in a quantitative research. The 155 samples were selected from a 260 population by stratified random sampling and simple random sampling methods of R. V. Krejcie and D. W. Morgan. A constructed questionnaire, the reliability of which was found at 0.95, was used as a tool of this research. The data analysis was conducted in mean, standard deviation, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and t-test.

The findings revealed that participation management in sports schools under Institute of Physical Education in the central region was found at a high level as a whole ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.53). No significant differences were found in gender, educational level and personnel classification at the level of .05, but significant differences were found in working experience at the level of .05. As separated aspects, significant differences were found in independence in work, trust and organizational commitment at the level of .05.

Keywords: Participation Management, Sports Schools, Institute of Physical Education

บทนำ

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (participation management) เป็นแนวคิดที่เน้นให้สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหลักการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นควรเริ่มต้นตั้งแต่ 1) การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ให้มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) ผู้ปฏิบัติงานต้องการมีอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นการให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานของตนเอง และแสดงออกซึ่งความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล จะทำให้เกิดความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ 3) การไว้วางใจกัน (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียกร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร และ 4) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร มีความอุตสาหะในการทำงานมากขึ้น (Swansburg,1996, p.391-393)

ข้อดีและประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาทิ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว 2) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร 3) ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น 4) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร 6) ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 7) ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (Santi Bunphirom, 2009; Chantrane Sanguannam, 2012; & Anthony, 1977)

โรงเรียนกีฬาเป็นองค์กรทางการศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นฝ่ายทำให้เกิดการความขัดแย้งทางความคิดของบุคลากรในองค์กร ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทั้งทางตรง และทางอ้อม ทางตรง คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทางอ้อมคือ ด้านผู้ปกครอง และผู้เรียนขาดความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนกีฬา เป็นต้น

ดังนั้น จากความสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ในการวางแผน และพัฒนา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษาของสังคม ผู้ปกครอง และผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ การให้บุคลากรในองค์กรเข้าไปมีส่วนในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, p.391 -394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน 2 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิด และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง พุ่มพและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีอิสระในการควบคุม และประเมินผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง 3. การไว้วางใจกัน (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน มีการมอบหมายการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร บุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และชื่นชมความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันตรวจสอบติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน 4. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตร และร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความท้าทายและกระตุ้นการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

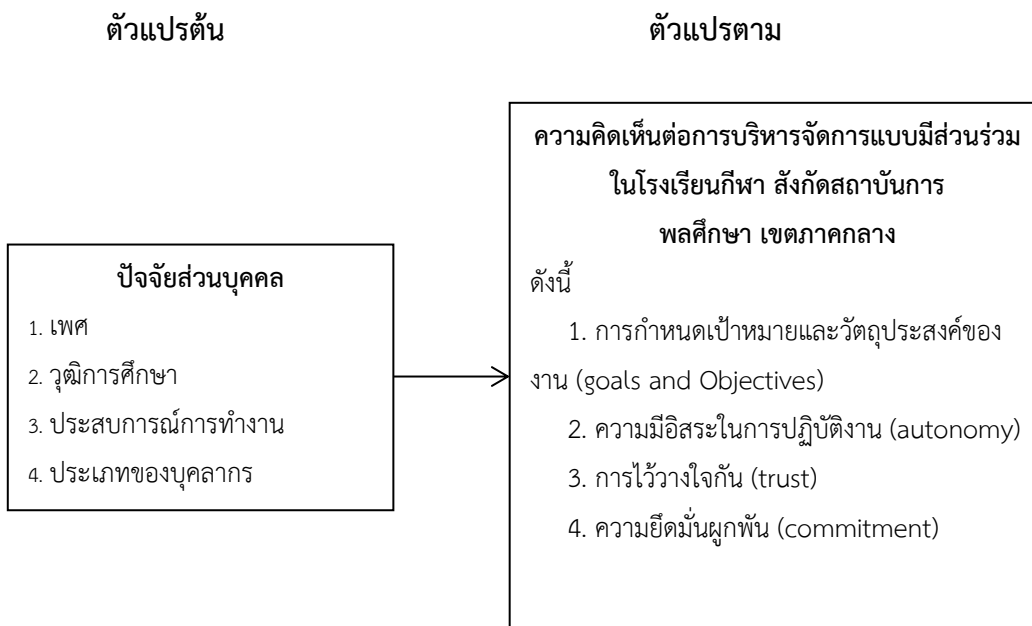
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 260 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (R. V. Krejcie & D. W. Morgan, 1970; Boonchom Si Sa Ard, 2013) โดยเลือกระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ทั้งนี้จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 260 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 155 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย

2. ด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ตามแนวคิดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996, p.391-393) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) 3) การไว้วางใจกัน (trust) 4) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบหาความความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (The Index of Item Objective Congruence) และได้ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ทั้งฉบับเท่ากับ .96

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	4.07	0.59	มาก
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.99	0.54	มาก
ด้านการไว้วางใจกัน	3.98	0.59	มาก
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.00	0.60	มาก
รวม	4.01	0.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), (S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับแรกคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$), (S.D.=0.59) อันดับสองคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$), (S.D.=0.60) อันดับสามคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$), (S.D.=0.54) และอันดับสี่คือ ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$), (S.D.=0.59) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ภาพรวม	3.98	0.54	4.03	0.53	-0.60	0.57

* $p < .05$

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตาม ด้านวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.00	.25	.12	.44	.64
	ภายในกลุ่ม	152.00	42.65	.28		
	รวม	154.00	42.90			

* $p < .05$

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.05	1.02	3.02	.01*
	ภายในกลุ่ม	152.00	51.60	.34		
	รวม	154.00	53.65			

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.19	3.860	4.01
น้อยกว่า 5 ปี	4.19	-	0.33*	0.18
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.86		-	-0.15
มากกว่า 10 ปี	4.01			-

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมใน
โรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการไว้วางใจกัน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.20	3.83	4.04
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	0.37*	0.16
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.83		-	-0.21
มากกว่า 10 ปี	4.04			-

* $p < .05$

จากตาราง 6 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมใน
โรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.19	3.85	4.08
น้อยกว่า 5 ปี	4.19	-	0.34*	0.11
ตั้งแต่ 5-10 ปี	3.85		-	-0.23
มากกว่า 10 ปี	4.08			-

* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยภาพรวม

ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.22	2.00	.11	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	42.68	152.00	.28		
	รวม	42.90	154.00			

* $p < .05$

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่มีประเภทต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง พบว่าเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่ายภายใต้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การดำเนินงานเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริโชค นาคดิลก (Sirichoke Narkdilok, 2013, p.46-60) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งดิเรก คำอุปละ (Direk Khamupla, 2013, p.73-74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุธีรา มุกดาเกษม (Sutheera Mukdakasem, 2014, p.64-65) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนจำแนกตามเพศโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง พบว่าวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน

การพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรได้ทำงานร่วมกันภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นระยะเวลานาน ได้มีโอกาสร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ จึงเกิดความผูกพัน มีความเชื่อถือ และไว้วางใจ จึงทำให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ และสบายใจ สามารถปรับปรุง และพัฒนางานในช่วงเวลาที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทนพิบูล (Thitinan Nanthanaphiboon, 2014, p.82-83) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของพรพิมล ศรีโมสาร (Pornpimon Srimosarn, 2012, p.70) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง พบว่าประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 5-10 ปี และอายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งอยู่ในส่วนของปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิด และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีการมอบหมายการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตร จึงทำให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชญ์ ชันนบ (Witsanu Chanbon, 2013, abstract) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของสิริภัทร ศรีวรชัย (Siriphat Sriworachai, 2013, abstract) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัญจมา เจริญวงศ์ (Panchama

Chareonwong, 2011, abstract) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย เช่นกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง พบว่าประเภทของบุคลากรต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากประเภทของบุคลากรแตกต่างกันแต่มีหน้าที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นการจัดสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ไกล่เคียงกัน เมื่อทำงานร่วมกันก็จะมีแนวทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกันสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทนพิบูล (Thitinan Nanthanaphiboon, 2014, p.80-81) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ผู้บริหาร และบุคลากร ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

References

- Antony, R.D., & Nicholson, J. (1977). *The evaluation of the philosophy of catholic school: An analysis of recent church documents*. Retrieved March 26, 2016 from <http://fodham.bepress.com/dissertation/AAI9109229>.
- Boonchom Si Sa Ard. (2013). *Introduction to research*. (9th ed.). Bangkok: Suweeriyasarn.

- Chantranee Sanguannam. (2012). *Theory and common practice in school administration*. Bangkok: Book Point.
- Direk Khamupla. (2013). *Teacher's participation in school administration under Srakaew Primary Education Area Office 1*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Panchama Chareonwong. (2011). *Teacher's participation in school administration decision making, Meuang Rayong Primary School under Rayong Primary Education Area Office 1*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education.
- Pornpimon Srimosarn. (2012). *Teacher's participation in academic administration, Coordination Center of Chanthaburi Primary Education Area Office 2*. (Master's Thesis), Burapa University, Faculty of Education.
- Santi Bunphirom. (2009). *Principles of educational edministration*. Bangkok: Book Point.
- Sirichoke Narkdilok. (2013). *Educational personnel and teacher's participation in school administration, Bangkok Witthaya School under Srakaew Provincial Administrative Organization*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education,
- Siriphat Sriworachai. (2013). *Teacher's participation in school administration in Nakhon Phanom Secondary Education Area Office 22*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education.
- Sutheera Mukdakasem. (2014). *Teacher's participation in school administration in Amphoe Nikom Phatthana, Rayong Primary Education Area Office 1*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education.
- Swansburg Russell. (1996). *Management and leadership for nurse manager*. (2nd ed.). Boston: Jones and Bartlett Publishers.
- Thitinan Nanthanaphiboon. (2014). *Teacher's participation in school administration in educational extension school, Amphoe Khao Chamao, Rayong Primary Education Area Office 2*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education.
- Witsanu Chanbon. (2013). *Participation of teachers towards educational extension school, Chon Buri Primary Education Area Office 2*. (Master's thesis), Burapa University, Faculty of Education.

Received : 21 November, 2018

Revised : 17 December, 2018

Accepted : 28 December, 2018