

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง” ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญญา สิงห์คราม ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณสถาบันการพลศึกษาภายใต้การบริหารงานของ ดร.ปรีวัฒน์ วรณกลาง อธิการบดีสถาบันการพลศึกษาที่ให้การทุนการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุน ช่วยเหลือมาตลอด

ไพฑูรย์ หงษ์วีไล

2561

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
เขตภาคกลาง
ชื่อ สกสผู้วิจัย นายไพฑูรย์ หงษ์วิไล
ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา, คณะ การจัดการกีฬาและนันทนาการ, ศิลปศาสตร์
ปีที่ส่งวิทยานิพนธ์ 2561
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมทิญา สิงห์คราม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรจำนวน 260 คน ผู้วิจัย กำหนดขนาดของและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D. W. Morgan) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), ($SD=0.53$) สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ 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

ABSTRACT

The Title	Participation Management in Sports School Under The Institute of Physical Education in the Central Region
Researcher's name	Mr. Paitoon Hongwilai
Degree	Master of Arts
Disciplines, Faculty	Sport and Recreation Management, Faculty of Liberal Arts
Year	2018
Advisor Committee	Asst. Prof. Patantiya Singcram, Ph.D.

The purposes of were to study participation management in sport schools. To compare the opinions on participation management in sport schools. Institute of Physical Education in the Central Region, classified by personal factors. Use Quantitative Research methodology. The data were collected from 260 population questionnaires. The sample size was calculated using the tables of R. and Krejcie and R. W. Morgan (95% confidence interval). The sample size was 155. Use a stratified random method. Basic data analysis using standard statistics and standard deviation. Analyze hypothesis The t-test, One-way ANOVA,

The results of the study found that participatory management in sports schools The results of the study were as follows: ($\bar{X} = 4.01$), ($SD = 0.53$) Comparative study of differences in opinions on participatory management in sport schools. Under the jurisdiction of the Institute of Physical Education, the Central Region is classified by the following factors: Sex was not significantly different at all. Which is not consistent with assumption 1. The study found that the overall picture was not different. Which is not consistent with assumption 2. Experience showed that the overall difference was statistically significant at the .05 level, which corresponds to the assumption 3. When considering each aspect, it was found that the independence of the work. Trust And the commitment. There were statistically significant differences at the .05 level. The types of personnel were not significantly different. This is not consistent with assumptions 4.

Key Words: Participation Management, Sports School, Institute of Physical Education

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการการศึกษาของไทย ในปัจจุบันมุ่งเน้นให้คนไทยมีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข แต่อย่างไรก็ตามการที่จะให้คนไทยมีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพด้วย นั่นคือต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการบริหารงาน มีการบริหารโดยใช้งบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ดี มีบุคลากรมืออาชีพ ตลอดจนให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นต้น

จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพ จัดระเบียบบริหารราชการเป็นแบบเขตพื้นที่การศึกษา มีการประเมินคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายเรื่องที่เป็นปัญหาและต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน พบปัญหาการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การคิดวิเคราะห์ ไม่เรียนรู้ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และขาดคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น ส่วนทางด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบปัญหาการขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพ และขาดคุณธรรมจริยธรรม ไม่ได้คนเก่ง ไม่ได้คนดี ที่มีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ นอกจากนี้ยังพบปัญหาสำคัญ คือ ด้านการบริหารจัดการ พบว่ายังไม่มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษา รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงมีการปฏิรูปการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง โดยเริ่มจากการบริหารจัดการองค์กร จากเดิมที่มีการบริหารจัดการแบบลำดับขั้นที่มุ่งบริหารจัดการบุคคลโดยตรงตามลำดับขั้นมาสู่การบริหารจัดการแบบคุณภาพที่มุ่งการบริหารจัดการระบบ ซึ่งการใช้ระบบเป็นเครื่องมือเพื่อป้องกันข้อบกพร่องและช่วยป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายวิธีการว่าทำอะไรจึงจะให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบนั้น การบริหารงานยังมุ่งไปที่บทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันจึงต้องหาวิธีการที่จะทำให้มีการยอมรับและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในองค์กร แนวความคิดด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (participation management) เป็นแนวคิดที่เน้นให้สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหลักการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นควรเริ่มต้นตั้งแต่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ให้มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) ผู้ปฏิบัติงานต้องการมีอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นการให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานของตนเอง และแสดงออกซึ่งความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล จะทำให้เกิดความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ตนได้รับ 3) การไว้วางใจกัน (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร และ 4) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทนในการทำงานมากขึ้น และ (Swansburg, 1996: 391-393)

จากหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าการที่จะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานนั้นว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งในการปฏิบัติงานถ้าบุคลากรในองค์กรมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้ว การบริหารงานขององค์กรก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก ข้อดีและประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาทิ 1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็น ไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว 2) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร 3) ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น 4) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร 6) ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 7) ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (สันติ บุญภิรมย์: 2552; จันทรานี สงวนนาม: 2545; Anthony: 1977)

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเอง ซึ่งการควบคุมนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก ตลอดจนเจตคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ อีกทั้งการที่บุคคลในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มากกว่าการยินยอมปฏิบัติงานตามคำสั่ง นอกจากนี้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากรสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรด้วย

ดังนั้น การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงถือได้ว่าเป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย และควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความเหมาะสมที่องค์กรทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรนำไปใช้

โรงเรียนกีฬาเป็นองค์กรทางศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2533 โดยเห็นชอบในหลักการให้กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศตั้งโรงเรียนกีฬาเต็มรูปแบบและมอบหมายให้กรมพลศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีขึ้นเป็นแห่งแรก ปัจจุบันโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่ไปกับการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ มีการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬาตามความถนัดของแต่ละบุคคลเข้าศึกษาในโรงเรียนกีฬาแต่ละแห่ง

เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกีฬาอย่างกว้างขวางและทั่วถึงเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และพัฒนามาตรฐานทางการกีฬาให้มีขีดความสามารถในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬากับนานาชาติ ได้ดี

การบริหารจัดการในโรงเรียนกีฬามีการจัดโครงสร้างองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนาการกีฬา และฝ่ายกิจการนักเรียน การบริหารจัดการในโรงเรียนกีฬา แม้จะมีระบบการบริหารงานแบ่งเป็นฝ่ายอย่างชัดเจนก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดการแบ่งฝ่าย แบ่งพวก เกิดความขัดแย้งทางความคิดของบุคลากรในองค์กร การทำงานขาดความคล่องตัว เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลกระทบทางตรง คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลกระทบทางอ้อมคือ ด้านผู้ปกครอง และผู้เรียนขาดความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนกีฬา เป็นต้น ทั้งนี้เกิดจากการบริหารจัดการของโรงเรียนกีฬายังขาดระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนกีฬาต้องยึดหลักและเทคนิคการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องตามที่ วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542: 181) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมิได้เกิดขึ้นได้โดยลำพังความสามารถของผู้บริหารหรือครูคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการที่จะพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิผลร่วมกันขึ้นมา

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดการตั้งเป็นข้อคำถามให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เป็นอย่างไร และบุคลากรมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ในการวางแผนและพัฒนา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษาของสังคม ผู้ปกครอง และผู้เรียน ต่อไป

คำถามการวิจัย

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996: 391-393) ซึ่งได้แบ่งหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and Objectives 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) 3) การไว้วางใจกัน (trust) และ 4) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 260 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D. W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยเลือกระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ทั้งนี้จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 260 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 155 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 วุฒิการศึกษา
 - 1.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.2 ระดับปริญญาตรี
 - 1.1.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
 - 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.1.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.1.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - 1.1.3 มากกว่า 10 ปี
 - 1.4 ประเภทของบุคลากร
 - 1.1.1 ข้าราชการ
 - 1.1.2 พนักงานราชการ
 - 1.1.3 พนักงานจ้างเหมา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน การพลศึกษา เขตภาคกลาง ตามแนวคิดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg. 1996: 391-393) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives)
2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy)
3. การไว้วางใจกัน (trust)
4. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment)

สถานที่

โรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬา จังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง

ระยะเวลา ในการดำเนินการวิจัย จำนวน 8 เดือน มกราคม-สิงหาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา งานตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg. 1996: 391-393) ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และปรับปรุง พัฒนา เป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน

1.2 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง หุ่เมและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีอิสระในการ ควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุง งานของตนเอง

1.3 การไว้วางใจกัน (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุย ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน มีการมอบหมายการ ปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความ สามัคคี ร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน มีการ รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร บุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และชื่นชม ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของ โรงเรียน

1.4 ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็น มิตร และร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ส่งเสริมและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความท้าทายและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานบุคลากรเกิดความ ภาคภูมิใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ

2. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับที่สำเร็จการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นต่ำของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (หรือเทียบเท่า) อนุปริญญา (หรือเทียบเท่า)

2.2 ระดับปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นต่ำของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี

2.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น

3.1 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง น้อยกว่า 5 ปี

3.2 ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี

3.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4. ประเภทของบุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ประกอบด้วย

4.1 ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ ได้แก่ ครู ลูกจ้างประจำ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 (ข) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

4.2 พนักงานราชการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามสัญญา โดยได้รับค่าตอบแทนจากรัฐบาล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

4.3 พนักงานจ้างเหมา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแบบปีต่อปี โดยได้รับค่าตอบแทนจากโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

5. โรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสถาบันการพลศึกษา ที่ดำเนินภารกิจในการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

1. เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกัน
2. วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกัน
3. ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกัน
4. ประเภทของบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

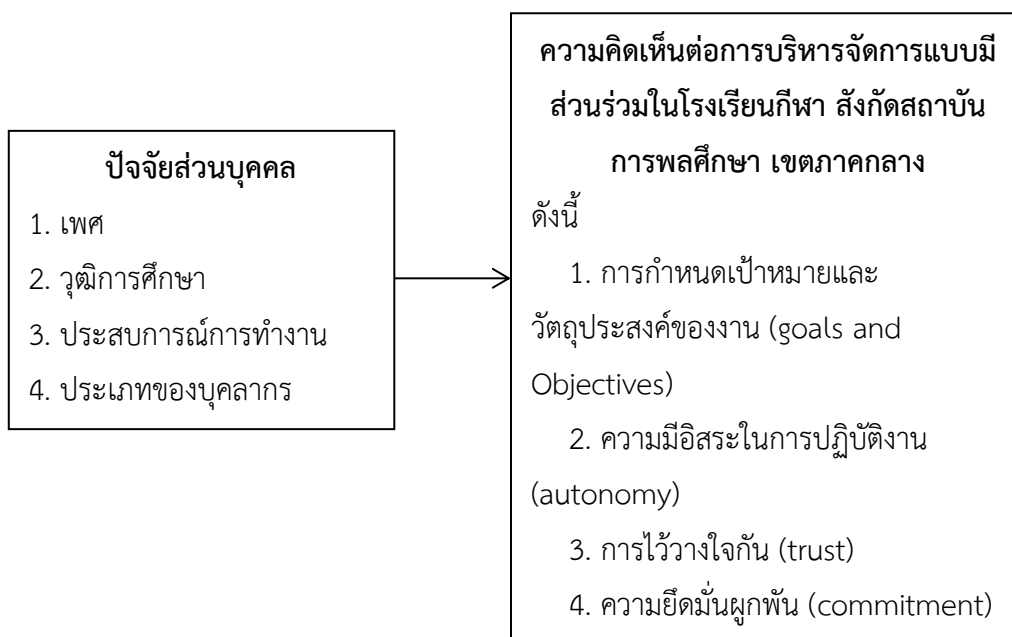
1. ทำให้ทราบถึงระดับและความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
2. ผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ในการวางแผนและพัฒนา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษาของสังคม ผู้ปกครอง และผู้เรียน
3. เป็นแนวทางให้โรงเรียนกีฬาในเขตภาคอื่น ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ ได้ศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงานของตนเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคลากรในหน่วยงาน ในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ในผลประโยชน์ ทั้งทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามแนวคิดด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg. 1996: 391-393) ซึ่งได้แบ่งหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and Objectives) 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) 3) การไว้วางใจกัน (trust) และ 4) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) โดยการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร สามารถแสดงได้ดังภาพ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับการวิจัย
3. ข้อมูลโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันจึงต้องหาวิธีการที่ทำให้มีการยอมรับเกิดความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร วิธีการนั้นก็คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมมีความสำคัญคือ เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งมีหลักฐานเพียงพอที่จะยืนยันว่าการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้น แม้ว่าจะมีระดับความยากของงาน แต่เมื่อผู้ร่วมงานยอมรับแล้วจะทำให้ได้ผลงานที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดเพียงลำพัง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมต้องมุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารแบบการมีส่วนร่วมจึงเป็นเทคนิคที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง มักจะได้ผลทางจิตวิทยาในการทำงาน เป็นวิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้าง ๆ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกในองค์กรนั้นมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่จึงมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในองค์กร อย่างน้อยได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กรแล้ว อีกทั้งการมีส่วนร่วมช่วยทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และความร่วมมือกันนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางจิตใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการจัดระบบการทำงานร่วมกัน ทั้งการระบุปัญหาและความต้องการร่วมกัน การเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน การปฏิบัติและติดตามผลร่วมกัน จึงกล่าวได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การทำงานเป็นทีม (team) ดังนั้น การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็นในการบริหารงานเพราะจะทำให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการบริหารแบบการมีส่วนร่วมจะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรแล้ว ยังช่วยในเรื่องการปฏิบัติงานและเพิ่มขวัญกำลังใจของแต่ละบุคลากร อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจอีกด้วย

จากความสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีนักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศหลายท่าน ให้ความหมายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังต่อไปนี้

David; & Newstrom (1985: 176-177) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารจะให้สมาชิกทุกคนร่วมเรียนรู้และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะเน้นการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (emotional involvement)

Antony; & Nicholson (1977) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารปรึกษากับเพื่อนร่วมงานให้รับรู้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ โดยเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประสิทธิ์ จิตเสงี่ยม (2552: 17) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาชุมชนไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ และมีเป้าหมายสูงสุด คือ สามารถพัฒนาประเทศได้ในทุกด้านถึงแม้ว่าความหมายของการมีส่วนร่วม (participation) จะมีหลากหลายต่างกันไปก็ตาม แต่ยังมีจุดร่วมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในลักษณะที่ต่างกันย่อมจะส่งผลต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของตนด้วย จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น จะต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชนเป็นอย่างดี ดังนั้นประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เพราะการศึกษาที่ดีจะต้องจัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทราบถึงความต้องการของท้องถิ่น และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นในลำดับต่อไป

ศิริศักดิ์ โปธิมณี (2557: 29) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ เป็นการทำงานด้วยใจที่มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง คือ จากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และรักองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้งานเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จด้วยดี

ธ สุนทรายุทธ (2556: 540) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่ายภายใต้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (participation management) เป็นกระบวนการที่บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนางาน ในช่วงเวลาที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการทำงานนั้นด้วยความรู้สึกผูกพันจนเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจได้ การมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมยังเป็นกระบวนการทำงานที่มีบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรทุกขั้นตอนด้วยความตั้งใจ เต็มใจและสบายใจ เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่องค์กรต้องการ และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์กร ซึ่งความหมายโดยสรุปดังกล่าวผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นนิยามศัพท์ในงานวิจัยครั้งนี้

2. ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 228) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์การได้
3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินงานต่อทุกฝ่ายได้
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

McGregor. 1960 มีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองและการควบคุมตนเองจะช่วยให้บุคคลรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้

3. หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

รุ่งฤดี แคล้วคลาด (2557: 45-46) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการจัดการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

และกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมมือกันในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น คือ การขาดความรู้ความสามารถ มีรายได้ต่ำ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษา และส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินงานแต่เพียงผู้เดียว จึงทำให้ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวมีส่วนร่วมทำให้การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมยังไม่ส่งผลสำเร็จต่อการบริหารงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของจรัส อติวิทยากรณ์ (2554: 270) อธิบายได้ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบซึ่งเป็นการที่บุคคลในฐานะต่าง ๆ ต้องก่อความรู้สึกรู้สึกและสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่น ๆ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุและผลทางความคิดจะได้รับการสนับสนุน

2. การริเริ่มลักษณะแห่งพฤติกรรมบุคคลเป็นข้อคิดแห่งการสร้างรูปลักษณ์ของการแสดงออกของบุคคลและขจัดปมความขัดแย้งหรือความพลาดกั้วจากพฤติกรรมบุคคลให้ลดน้อยในการสร้างความกล้าต่อการแสดงออก

3. การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน ย่อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับการกระทำ เพราะโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใด ๆ หรือประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วยคำสั่งหรือความคิดเบื่องบน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนย่อมส่งผลต่อเหตุและผลในการพัฒนาความคิดต่าง ๆ

4. การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ การสนับสนุนแนวคิดเหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณหรืออื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์การ ให้ความร่วมมือต่อองค์การได้มาก

5. สถานการณ์เพื่อการบริหารหรือจัดการ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ในการจัดการงานด้วยเสมอเพื่อผลสูงสุด การเลือกการบริหารแบบใด ๆ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่มุ่งแบบการมีส่วนร่วมเพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการริเริ่มสร้างสรรค์

6. การมองหาความคิดเฉพาะในส่วนที่ดีเป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่องานแล้วควรได้เห็นความเหมาะสมและทิศทางการเสนอของบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี มิใช่มุ่งแนวทางเพื่อความขัดแย้งเพื่อสร้างฐานการไม่ยอมรับให้เกิดขึ้น

7. จูงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้ในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคลที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอ หากผลตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปฏิภริยาของบุคคลโดยรวมขององค์การด้วยจะทำให้ได้เพียงใด

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนักวิชาการจำนวนมากให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม แต่ก็เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันคือ การให้บุคลากรในองค์เข้าไปมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391 -394) ศาสตราจารย์ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

จากแนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น ในงานวิจัยนี้จึงได้เห็นถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรว่าจำเป็นต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรด้วยความตั้งใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนสเบิร์กไปเป็นตัวแปรในการวิจัย การบริหารจัดการในโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ซึ่งได้สรุปตัวแปรด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน

2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย

ตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง ทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีอิสระในการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง

3. การไว้วางใจกัน (trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน มีการมอบหมายการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร บุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และชื่นชมความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน

4. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตร และร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความท้าทายและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จึงได้กำหนดตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร ดังนี้

1. เพศ เป็นสถานภาพประจำตัวที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ ศิริโชค นาคดิลก. (2556: 46-60) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก้งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมายภารกิจงานในการบริหารด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้กับบุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่มงานโดยมิได้คำนึงถึงความแตกต่างของเพศ รวมทั้งให้สิทธิความเท่าเทียมกันของบุคคล อีกทั้ง ดิเรก คำอุปละ. (2556: 73-74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงการศึกษาของ สุธีรา มุกดาเกษม. (2557: 64-65) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำอ่าว สงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการ

บริหารงานโรงเรียนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น สรุปได้ว่าเพศ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยหลาย ๆ ท่านได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญและนำมาศึกษาเป็นตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านเพศมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. วุฒิการศึกษา เป็นสิ่งที่ชี้วัดได้ว่าตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกมาที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ ฐิตินันท์ นันทนพิบูล. (2557: 82-83) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีส่วนร่วมต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของ พรภิมล ศรีโมสาร. (2555: 70) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ อนันตพร กองแก้ว. (2557: 74) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารโรงเรียนบ้านห้วยปราบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนบ้านห้วยปราบ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับรุ่งฤดี แคล้วคลาด. (2557: 125) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ดังนั้น สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาของครูที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การวางแผน การปรับตัว การแสวงหาความรู้ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. ประสบการณ์การทำงาน เป็นพฤติกรรมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู เพราะครูที่มีประสบการณ์ จะสามารถนำประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้านการทำงานที่ผ่านมา

มาประยุกต์ใช้ในการมองปัญหาและการแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์สามารถวิเคราะห์และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องชัดเจน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของประภาพร วิทยาคม. (2555: 66-67) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานวิชาการของครูอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และการศึกษาของ ศราวุธ มนต์สุวรรณ. (2557: 54-56) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูระดับประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการยอมรับนับถือ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ ชาสงวน. (2557: 59) ที่ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอลำลูกกา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การสื่อสารที่เปิดเผย ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีร่วมกัน ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ การสื่อสารที่เปิดเผย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีร่วมกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ดังจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีแนวความคิดตัดสินใจ ในการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงนำประสบการณ์ทำงานมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

4. ประเภทของบุคลากร กลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกัน บ่งบอกถึงประสบการณ์ทำงานและอายุราชการ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสะท้อนกระบวนการทำงาน การพัฒนาอาชีพ และการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง ในการนี้อาจจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการ

ทำงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงาน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของชยพล บุตรศาสตร์. (2554: 56) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน และการศึกษา ของ ชนายนันท์ ปิ่นกุล. (2551: 49) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงการศึกษาของ รุติรัตน์ นันทนพิบูล (2557: 80-81) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น สรุปได้ว่าตัวแปรด้านประเภทของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมองในด้านของภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน และอาจจะส่งผลต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนกีฬา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำตัวแปรด้านประเภทของบุคลากรมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ข้อมูลโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2533 เห็นชอบในหลักการให้กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศตั้งโรงเรียนกีฬาเต็มรูปแบบ โดยมอบหมายให้กรมพลศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นแห่งแรก โดยให้มีการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญในโรงเรียนกีฬาและนักเรียนอยู่ฝึกกีฬาอย่างเป็นระบบในลักษณะโรงเรียนประจำ เปิดทำการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2534 เพราะได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศของชาติ ต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในชาติว่าจะส่งผลให้เยาวชนมีคุณภาพทั้งทางด้านสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และประสบความสำเร็จในการเตรียมและผลิตนักกีฬา เข้าร่วมการแข่งขันในระดับนานาชาติทั้งในระดับนักเรียน เยาวชนและประชาชน โดยมีผลเป็นที่พอใจจากการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาโอลิมปิก เอเชียนเกมส์และซีเกมส์และรายการแข่งขันระดับนานาชาติอื่น ๆ ซึ่งสร้างชื่อเสียงให้ประเทศไทยได้ในระดับหนึ่ง ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2536 (ภายหลังจากมีการประเมินโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ 1) เห็นชอบในหลักการให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัด และมอบหมายให้กรมพลศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการให้ครบทุกเขตการศึกษา โดยให้กรมสามัญ

ศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาวิชาสามัญให้กับนักเรียนโรงเรียนกีฬา กรมพลศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนวิชาพลานามัยและฝึกกีฬาอย่างเป็นระบบ ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งนี้ได้ให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดเป็นโครงการนำร่อง จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครราชสีมาและโรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี และมีมติให้ดำเนินการให้ครบ 12 เขตการศึกษา เมื่อกรมพลศึกษามีความพร้อมในการดำเนินงานก็ขออนุมัติต่อกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งให้ครบตามเป้าหมายที่คณะรัฐมนตรีมีมติได้ในปี พ.ศ. 2539 กรมพลศึกษาได้ทำการประเมินผลโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรีและโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดทั้ง 3 โรงเรียนต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่อขอจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดเพิ่มอีกจำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ และโรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2540 และเปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2541 ต่อมาในปีการศึกษา พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดอีก 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา รวมทั้งสิ้นมีโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดจำนวน 9 โรงเรียน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดอีก 2 โรงเรียน ใน 2 เขตการศึกษาที่เหลือ คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรังและโรงเรียนกีฬาจังหวัดปทุมธานี แต่กรมพลศึกษายังไม่ดำเนินการเปิดรับนักเรียน ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลมีนโยบายในการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ โดยให้กรมพลศึกษาเปลี่ยนไปเป็นสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และให้วิทยาลัยพลศึกษาและโรงเรียนกีฬาที่อยู่ในสังกัดกรมพลศึกษาไปสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาด้วย (ตามพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้างและอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของกรมพลศึกษาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ มาเป็นของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 1. โรงเรียนกีฬา 2. วิทยาลัยพลศึกษา)

ในปี พ.ศ. 2548 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งเป็นสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษาทั้งในระดับขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยวิทยาเขต 17 แห่ง และโรงเรียนกีฬา 11 โรงเรียน มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ปัจจุบันโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้รองรับกับความแตกต่าง ด้านศักยภาพของนักเรียน โรงเรียนกีฬาจึงเป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความ

สามารถพิเศษทางการกีฬาได้ฝึกหัด หรือพัฒนาทักษะด้านการกีฬาให้มีความชำนาญควบคู่กับ การจัดการศึกษาวิชาสามัญโดยมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนาการศึกษา และฝ่ายกิจการนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กนกอร ภักดีการ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการ บริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

นงศันุช รุประมาณ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหาร สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในภาระ งานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสระแก้ว สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประเภทของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิมพ์พรรณ ประสานพันธ์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารงบประมาณ เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอาชีพ พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัมพร พุยวันดี (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านห้องสมุด และด้านประชุมอบรมทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านนิเทศภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พร้อมวุฒิ แสงวิเชียร (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูโรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ มีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม และโรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรมมีส่วนร่วมมากกว่าโรงเรียนระยองวิทยาคม

วิษณุ ชันบน (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริโชค นาคติลก (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก้งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก้งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ตามลำดับได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริการ ด้านงานปกครอง และด้านงานบริหารทั่วไป และจากการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก้งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพงษ์ จิตต์สว่าง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งของครู พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริภัทร ศรีวรชัย (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล และจากการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

อรทัย พิมพ์โคตร (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่าโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธวัชชัย ไชยพุด (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ อยู่ใน ระดับมาก และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม ตัดสินใจของครูในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญจมา เจริญวงศ์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงาน โรงเรียน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียน ของครูโรงเรียนประถม ศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารวิชาการ และการบริหารทั่วไป และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศชายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าเพศหญิง และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์มาก มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

ณัฐนิชานันท์ พิมพทอง (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการ บริหารงานโรงเรียนบ้านทับร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนบ้านทับร้าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการมี ส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนบ้านทับร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการและการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามอาชีพ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของ ครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศของครูผู้สอน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์

การสอนของครูผู้สอน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Brady (1991: 27-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาตามความคิดของครูซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจเรื่องเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะของผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น

Goin (1992) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการมีส่วนร่วมของครูและครูใหญ่ จะอยู่ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีส่วนร่วมทั้งในการเตรียมการวางแผนของโรงเรียน การฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติและการธำรงรักษาไว้ให้มั่นคงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะส่งผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่อไป

Leteri (1990) ได้วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3 เรื่อง คือ เรื่องแรก การวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลง ในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วม เรื่องที่สอง การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเรื่องที่สาม วิเคราะห์รูปแบบระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า เรื่องแรกแสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนาการมีส่วนร่วมอย่างไม่ถูกบีบบังคับโดยสมาชิกของกลุ่ม และบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล เรื่องที่สองชี้ให้เห็นว่าระบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้คณะทำงานทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการแสวงหาการมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง ซึ่งจะต้องให้ตัวแทนคนงานอยู่ในระดับ 2 ของสายการบังคับบัญชาในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย ส่วนเรื่องที่สาม กล่าวว่าระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นประโยชน์สูงสุดและมีความเหมาะสมในเรื่องสิทธิของบุคคลและการพัฒนาตนเอง

Fowler (1986: 3024-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สังกการรับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา Southeastern เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสังการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และครูอาจารย์ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสังการกับครูที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

Hoagland (1986: 3550-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอิลลินอย เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสังการของผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนคติของครู และผู้บริหารในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจ

ในบทบาท ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

Jenet; & Elaine (1986: 1802-A) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวความคิดของ Vroom; & Yetton (1973) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารในวิทยาลัย จำนวน 108 คน ปรากฏว่า ผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ และผลการวิจัยสรุปว่า การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน ส่วนผู้บริหารเพศหญิงและเพศชาย ใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง จำเป็นจะต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอและมีแนวทางที่หลากหลายในการตัดสินใจ จากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง จึงจะทำให้เกิดการตัดสินใจสั่งการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 260 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D. W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) โดยเลือกระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ทั้งนี้จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 260 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 155 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามประเภทของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางก่อน แล้วเทียบสัดส่วนตามประเภทของบุคลากร จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) อีกครั้งหนึ่ง ดังรายละเอียดตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	ประเภทของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง			รวม
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมา	
จำนวนประชากร	80	3	177	260
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	47	2	106	155

ที่มา: สารสนเทศโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง พ.ศ. 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ตามแนวคิดด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996: 391-393) ซึ่งได้แบ่งหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and Objectives) 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) 3) การไว้วางใจกัน (trust) และ 4) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert.

1961: 189) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง)

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และข้อมูลของโรงเรียน สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

ขั้นตอนหาคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง)

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขถูกต้องแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตลอดจนสำนวนภาษา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (item-objective congruence index (IOC) จำนวน 3 ท่าน

โดยใช้สูตร (สมุทร ชำนาญ. 2557: 137)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การแปลผลความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีดังนี้

+1 หมายถึง มีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05–1.00 ถือว่าสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลจากการทดลองใช้ (try out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ให้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ได้เท่ากับ .96

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตใช้ชื่อหน่วยงานและเก็บข้อมูล การวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 165 ฉบับ ไปยังโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 3 แห่ง ด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. ผู้วิจัยนำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121)

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาค แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.3 ทดสอบสมมติฐาน

3.3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

3.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
2. ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและประเภทของบุคลากร โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ได้ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการกระจายของค่าที่
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการกระจายของค่าเอฟ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
2. ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา

เขตภาคกลาง

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง	67	43.23	88	56.77	155	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.23 รองลงมาคือ เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 56.77 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามด้านวุฒิการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	วุฒิการศึกษา							
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี		ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง	19	12.26	104	67.10	32	20.64	155	100.00

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.64 และส่วนน้อยที่สุดคือ ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสบการณ์ทำงาน							
	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง	40	25.81	67	43.22	48	30.97	155	100.00

จากตาราง 4.3 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.97 และส่วนน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา
เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประเภทของบุคลากร							
	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		พนักงานจ้างเหมา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง	47	30.32	2	1.29	106	68.39	155	100.00

จากตาราง 4.4 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 68.39 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.32 และส่วนน้อยที่สุดคือ พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.29 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน การพลศึกษา เขตภาคกลาง

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.07	0.59	มาก
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.99	0.54	มาก
ด้านการไว้วางใจกัน	3.98	0.59	มาก
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.00	0.60	มาก
ภาพรวม	4.01	0.53	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), ($SD=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับแรกคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$), ($SD=0.59$) อันดับสองคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$), ($SD=0.60$) อันดับสามคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$), ($SD=0.54$) และอันดับสี่คือ ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), ($SD=0.59$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการกำหนดเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	\bar{X}	SD	แปลผล
ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.22	0.67	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน	4.10	0.69	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและ ร่วมกันรับผิดชอบ	4.05	0.68	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน	4.02	0.78	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.08	0.75	มาก
ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของบุคลากร มาปรับปรุงพัฒนา งานของโรงเรียน	3.95	0.75	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน	4.09	0.76	มาก
ภาพรวม	4.07	0.59	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$), ($SD=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย
3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$), ($SD=0.67$) อันดับสองคือ ผู้บริหารและ
บุคลากรร่วมกันปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$), ($SD=0.69$) และอันดับ
สามคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$),
($SD=0.76$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความมีอิสระ
ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	4.16	0.69	มาก
บุคลากรสามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้ด้วยตนเอง	3.85	0.79	มาก
บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.95	0.71	มาก
บุคลากรทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.08	0.72	มาก
บุคลากรมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.01	0.69	มาก
บุคลากรมีอิสระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.87	0.75	มาก
บุคลากรสามารถเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุง งานของตนเอง	3.99	0.77	มาก
บุคลากรมีอิสระในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง	4.02	0.77	มาก
ภาพรวม	3.99	0.54	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$), ($SD=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.16$), ($SD=0.69$) อันดับสองคือ บุคลากรทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$), ($SD=0.72$) และอันดับสามคือ บุคลากรมีอิสระในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$), ($SD=0.77$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการไว้วางใจกัน
โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการไว้วางใจกัน	\bar{X}	SD	แปลผล
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.72	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน ของโรงเรียน	3.94	0.73	มาก
ผู้บริหารมีการมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร อย่างชัดเจน	4.08	0.78	มาก
บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมกันทำงานโดยไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก	3.77	0.87	มาก
บุคลากรได้รับโอกาสและไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน	4.01	0.83	มาก
ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.05	0.81	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ในการทำงาน	4.06	0.70	มาก
บุคลากรรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.77	มาก
บุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และชื่นชมความสามารถ ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.79	มาก
ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติแก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน	4.02	0.79	มาก
บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน	3.89	0.81	มาก
ภาพรวม	3.99	0.59	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ด้านการไว้วางใจกันโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$), (SD=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$), (SD=0.72) อันดับสองคือ ผู้บริหารมีการมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.08$), (SD=0.73) และอันดับสามคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างบรรยากาศ
แบบเป็นกันเองในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$), (SD=0.70) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความยึดมั่นผูกพัน
โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความยึดมั่นผูกพัน	\bar{X}	SD	แปลผล
ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรแก่บุคลากร	4.10	0.76	มาก
ผู้บริหารร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างใกล้ชิด	3.94	0.75	มาก
ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	4.01	0.84	มาก
บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และยินดีปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสำเร็จ	4.20	0.74	มาก
บุคลากรมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน	3.93	0.77	มาก
บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.94	0.78	มาก
ผู้บริหารส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.90	0.84	มาก
บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.05	0.75	มาก
ภาพรวม	4.01	0.60	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), (SD=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$), (SD=0.74) อันดับสองคือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรแก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$), (SD=0.76) และอันดับสามคือ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$), (SD=0.84) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

ตาราง 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.07	0.58	4.07	0.60	-0.04	0.96
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.98	0.52	4.00	0.57	-0.23	0.82
ด้านการไว้วางใจกัน	3.95	0.63	4.02	0.57	-0.67	0.50
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	3.95	0.62	4.06	0.59	-1.10	0.27
ภาพรวม	3.98	0.54	4.03	0.53	-0.60	0.57

* $p < .05$

จากตาราง 4.10 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	.20	.10	.28	.76
	ภายในกลุ่ม	152.00	53.45	.35		
	รวม	154.00	53.65			
ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	.95	.47	1.61	.20
	ภายในกลุ่ม	152.00	44.74	.29		
	รวม	154.00	45.69			
ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	.18	.09	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	152.00	54.58	.36		
	รวม	154.00	54.76			
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	.18	.09	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	152.00	55.57	.37		
	รวม	154.00	55.75			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.00	.25	.12	.44	.64
	ภายในกลุ่ม	152.00	42.65	.28		
	รวม	154.00	42.90			

* $p < .05$

จากตาราง 4.11 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.05	1.02	3.02	.05
	ภายในกลุ่ม	152.00	51.60	.34		
	รวม	154.00	53.65			
ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.67	1.34	4.72	.01*
	ภายในกลุ่ม	152.00	43.02	.28		
	รวม	154.00	45.69			
ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.66	1.83	5.44	.01*
	ภายในกลุ่ม	152.00	51.10	.34		
	รวม	154.00	54.76			
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.00	3.23	1.61	4.67	.01*
	ภายในกลุ่ม	152.00	52.53	.35		
	รวม	154.00	55.75			
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 4.12 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา
สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจกัน และ
ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตาราง 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.19	3.86	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 4.13 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ตาราง 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
ด้านการไว้วางใจกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

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 4.14 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการไว้วางใจกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ตาราง 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

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 4.15 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความยึดมั่นผูกพัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ตาราง 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน

ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	p
ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.28	2.00	.14	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	53.36	152.00	.35		
	รวม	53.65	154.00			
ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.50	2.00	.25	.84	.44
	ภายในกลุ่ม	45.19	152.00	.30		
	รวม	45.69	154.00			
ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	.30	2.00	.15	.41	.66
	ภายในกลุ่ม	54.46	152.00	.36		
	รวม	54.76	154.00			
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.09	2.00	.05	.13	.88
	ภายในกลุ่ม	55.66	152.00	.37		
	รวม	55.75	154.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.22	2.00	.11	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	42.68	152.00	.28		
	รวม	42.90	154.00			

* $p < .05$

จากตาราง 4.16 พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
ที่มีประเภทต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบัน
การพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 260 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R. V. Krejcie and D. W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) โดยเลือกระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน แล้วนำมาแบ่งกลุ่มตามประเภทของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961: 189) จำนวน 34 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 3 โรง เพื่อขออนุญาตใช้ชื่อหน่วยงานและเก็บข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจึงตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมากำหนดรหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความคิดเห็นอื่น ๆ ของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยสรุปเนื้อหาคำตอบของแต่ละคนแล้วแยกประเด็นออกเป็นหมวดหมู่

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 56.77 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 และประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 68.39

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), ($SD=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับแรกคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$), ($SD=0.59$) อันดับสองคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$), ($SD=0.60$) อันดับสามคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$), ($SD=0.54$) และอันดับสี่คือ ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$), ($SD=0.59$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีความ จึงทำการทดสอบความแตกต่างแต่ละด้านเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังนี้

- ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ของกลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

- ด้านการไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ของกลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

- ด้านความยึดมั่นผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ของกลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศแล้วพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่ายภายใต้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การดำเนินงานเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริโชค นาคติลก. (2556: 46-60) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านแก้งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง ดิเรก คำอุปละ. (2556: 73-74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุธีรา มุกดาเกษม. (2557: 64-65) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษาแล้วพบว่า วุฒិการศึกษต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรได้ทำงานร่วมกันภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นระยะเวลานาน ได้มีโอกาสร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ จึงเกิดความผูกพัน มีความเชื่อถือและไว้วางใจกัน จึงทำให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจและสบายใจ สามารถปรับปรุงและพัฒนา งานในช่วงเวลาที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทนพิบูล. (2557: 82-83) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ พรภิมล ศรีโมสาร. (2555: 70) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ศูนย์ประสานงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของศูนย์

ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทน์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแล้วพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลางมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งอยู่ในส่วนของปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีการมอบหมายการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตร จึงทำให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชญ์ ชื่นบน (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารงบประมาณและบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ สิริภัทร ศรีวรชัย (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัญญา เจริญวงศ์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์มากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย เช่นกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากรแล้วพบว่า ประเภทของบุคลากรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันนั้น ทั้งนี้เนื่องจากประเภทของบุคลากรแตกต่างกันแต่มีหน้าที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นการจัดสรรคัดคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ใกล้เคียงกัน เมื่อทำงาน

ร่วมกันก็จะมีแนวทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกันสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทนพิบูล (2557: 80-81) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลางครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (goals and objectives) ควรให้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และปรับปรุง พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของโรงเรียน

2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้มีเวลาทุ่มเทและเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

3. การไว้วางใจกัน (trust) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน มีการมอบหมายการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรเกิดความสามัคคี ร่วมกัน โดยสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง มีการยกย่องให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร บุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และชื่นชมความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน

4. ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตร และร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความท้าทายและกระตุ้นการปฏิบัติงานบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกอร ภักดีการ. (2557). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์พับลิเคชั่น.
- กำพล แสสนบุญเรือง. (2545). การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์
- ชนานันท์ ปันกุล. (2551). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิตินันท์ นันทนพิบูล. (2557). การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐณิชานันท์ พิมพ์ทอง. (2554). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนบ้านทับร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก คำอุปละ. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทิพย์ภาภรณ์ มาศจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ไชยพุด. (2554). การมีส่วนร่วมตัดสินใจของครูในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงคันุช รุประมาณ. (2557). การมีส่วนร่วมในการะงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชเนตร มีแสง.(2552). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานวิชาการของครูอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด . (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธิดา อรรถเจตีย์.(2558). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาพร วิทยาคม. (2555). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานวิชาการของครูอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสิทธิ์ จิตเสงี่ยม. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก้าวแพงเพชร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา เจริญวงศ์. (2554). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ ชาสงวน. (2557). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรพิมล ศรีโมสาร. (2555). การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา
- พร้อมวุฒิ แสงวิเชียร. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนกลุ่มระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธิภา รัตน์ประโคน. (2555). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พรรณ ประสานพันธ์. (2557). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญญาดา วราแสง. (2558). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี แก้วสำโรง. (2553). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุภาวรรณ โลภา. (2556). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งฤดี แคล้วคลาด. (2557). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชระ สกุล ณ มรรคา. (2541). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วันชัย พลสะอาด.(2557). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่
8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธ์
- วิชญ์ ชันน. (2556). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุธ มนต์สุวรรณ (2557). การทำงานเป็นทีมของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัด
เทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริโชค นาคดีลก. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริศักดิ์ โพธิมณี. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ จิตต์สว่าง. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทัพ
บดินทร์ อำเภอกอสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมุทร ชำนาญ. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและ
ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สิริภัทร ศรีวรชัย. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธีรา มุกดาเกษม. (2557). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในอำเภอนิคมน้ำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภนิตย์ ลีนาค.(2558). การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถัย พิมพ์โคตร. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ. (2544). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ, 9(91),
3-39.
- อนันตพร กองแก้ว. (2557). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารโรงเรียนบ้านห้วย
ปราบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุพงษ์ บุญจูบุตร. (2558). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ
โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมพร ญวนันดี. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนดัดดรุณี
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
เอส แอนด์ ปีการพิมพ์.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- 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>.
- Brady, D. A. (1991). *The relationship between principal leadership style and teacher participation in decision-making (empowerment)*. Dissertation
Abstracts International, 53(1), 27-A
- Cronbach, L. B. (1990). *Essentials of psychological testing*. NY: Harper & Row.
- David, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. (7thed.). n.p.

- Fowler, M. B. (1986). **The relationship between teachers perceived participation in education decision making and teacher morale in selected elementary school in targeted Southeastern State.** Dissertation Abstracts International, 46(11), 3204-A
- Goin, O. S. (1992). **Teacher and Principal involvement in managing site-based elementary school improvements.** Dissertation Abstracts International, 52(11), 378-A
- Hoagland, J. L. (1986). **Principals and teacher of organizations of teacher of teacher participation in the decision making process in public secondary school within and without a collective bargaining contract.** Dissertation Abstracts International, 46(12), 3550-A
- Jenet, P., & Elaine, P. (1986). **Comparison of decision-making style Florida community and junior college department chairpersons and division directors.** Dissertation Abstracts International, 46(1), 1802-A
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Leteri, R. (1990). **A critical theory of participatory management systems.** Dissertation Abstracts International, 51(12), 4292-A.
- McGregor, D. (1960). **The human side of enterorise.** NY: McGraw-Hill.
- Swansburg Russell, **Management and Leadership for Nurse Manager.** 2nd ed. Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). **Leadership and decision-making.** Pittsburgh: University of Pittsburgh.



การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา
สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

ไพฑูรย์ หงษ์วิไล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

พ.ศ. 2561

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา
สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง

ไพฑูรย์ หงษ์วิไล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ
คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันการพลศึกษา

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

PAITON HONGWILAI

THIS THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF ARTS
IN SPORT AND RECREATION MANAGEMENT, FACULTY OF LIBERAL ARTS
INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION CHONBURI CAMPUS
2018

ALL RIGHTS RESERVED BY INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION
Copyright by Institute of Physical Education

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นายไพฑูรย์ หงษ์วีไล
วัน เดือน ปีเกิด	22 ตุลาคม 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	111 หมู่ 1 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันการพลศึกษา 333 หมู่ 1 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 ครุศาสตรบัณฑิต (คป.) พลศึกษา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
ประวัติการทำงาน	
15 สิงหาคม 2540	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดชัยมงคล สำนักงานเขตปทุมวัน
1 กุมภาพันธ์ 2542	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี
1 ตุลาคม 2543	อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี
1 ตุลาคม 2546	อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี
24 ธันวาคม 2547	ครู คศ. 1 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี
6 ธันวาคม 2548	ครู คศ. 1 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี
1 พฤษภาคม 2551	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี
31 มีนาคม 2559	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.....	9
ความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.....	9
ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.....	11
หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.....	11
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	14
ข้อมูลโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
งานวิจัยในประเทศ.....	19
งานวิจัยต่างประเทศ.....	23

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
	สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
	สรุปผลการวิจัย.....	45
	อภิปรายผล.....	46
	ข้อเสนอแนะ.....	48
	บรรณานุกรม.....	49
	ภาคผนวก.....	55
	ภาคผนวก ก.....	56
	ภาคผนวก ข.....	63
	ภาคผนวก ค.....	69
	ประวัติผู้วิจัย.....	75

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา..... สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ	31
4.2 แสดงจำนวนและคำร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนกีฬา..... สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามด้านวุฒิการศึกษา	31
4.3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา..... เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	32
4.4 แสดงจำนวนและคำร้อยละของบุคลากรโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา..... เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากร	32
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน	33
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม..... ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	34
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม..... ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ	35
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม..... ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมและรายข้อ	36
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม..... ในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยภาพรวมและรายข้อ	37
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	39
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	40
4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	41
4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านการไว้วางใจกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	41
4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง ด้านความผูกพัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	42
4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ..... แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน	43

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ