



การพัฒนาแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

A Development of Management Model of Rugby Football Clubs in Thailand

ชาคริสต์ ภาคสุนทร

ACADEMIC JOURNAL

UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY
<http://research.uru.ac.th>

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

A Development of Management Model of Rugby Football Clubs in Thailand

ชาคริสต์ ภาคสุนทร*
พิชิต เมืองนาโพธิ์**
อุษากร พันธุ์วานิช***
พรรณราย เทียมทัน****

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยประธานสโมสรรักบี้ฟุตบอลหรือนายกสโมสรรักบี้ฟุตบอล จำนวน 48 คน และกรรมการบริหารสโมสรรักบี้ฟุตบอล จำนวน 236 คน รวมทั้งหมด 284 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย โดยภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 1.00) จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการชี้แนะ มีระดับปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.99), ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.99), ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.99) และ ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 1.06) ตามลำดับ

*ดุขภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว วิชาเอกการจัดการทางกาฬการกีฬา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**อาจารย์คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

***อาจารย์คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

****อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2. รูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ประกอบด้วยการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการขึ้นนำ และ 4) ด้านการควบคุม กับกระบวนการบริหารจัดการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบและประเมิน และ 4) การปรับปรุงและพัฒนา

3. การประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย โดยภาพรวมมีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.58), ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.50) และ ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.50) และด้านการขึ้นนำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.54) ตามลำดับ และด้านการขึ้นนำ ด้านการควบคุม และด้านการวางแผน มีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.57), ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.53) และ ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.50) รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร มีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.57) ตามลำดับ

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหารจัดการ, สโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

Abstract

This research was aimed to a development of management model of rugby football clubs in Thailand had three purposes as follows: 1) to study problem in organization management of rugby football clubs in Thailand, 2) to create the management model of rugby football clubs in Thailand, and 3) to evaluate the appropriateness and the possibility of management model of rugby football clubs in Thailand.

The 284 samples consisted of 48 chairmans/presidents of rugby football clubs and 236 committee of rugby football clubs. They were selected by Stratified from Taro Yamane. The research instruments included a set of questionnaire, an interview form and evaluate form the appropriateness and the possibility of management model of rugby football clubs in Thailand. The data collection was conducted by questionnaire with the reliability of 0.87. Data analyzed by using percentage, mean and standard deviation.

The results of research were as follows.

1) The problem in organization management of rugby football clubs in Thailand was in the high level in all aspects ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 1.00). The problem in organizing was the highest ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.99). The second was planning ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.99), controlling ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.99) and leading ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 1.06), respectively.

2) The management model of rugby football clubs in Thailand consisted of 4 factors were planning, organizing, leading and controlling. And 4 steps were plan, do, check and action in organization management of rugby football clubs in Thailand

3) The evaluating the appropriateness and the possibility of management model of rugby football clubs in Thailand were in the highest level in all aspects. The appropriateness in organizing was the highest ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.58). The second was planning ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.50), controlling ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.50) and leading was the high ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.54), respectively. The possibility in leading was the highest ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.57). The second was controlling ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.53), planning ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.50) and organizing ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.57), respectively.

Keyword : Organization Management Model, Rugby Football Clubs in Thailand

บทนำ

สโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการหลายรูปแบบ มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอและไม่แน่ชัด ซึ่งการบริหารจัดการมี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการแบบดั้งเดิมมุ่งเน้นองค์กรโดยรวมพยายามจะแสวงหาวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น มีการจัดการแบบไม่ยืดหยุ่น ลักษณะของงานจะคงที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ทำงานในสถานที่ทำงานและเป็นเวลาที่แน่นอน และ 2) การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นกับแนวทางปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนสถานการณ์ได้ มีแนวโน้มที่จะให้อิสระกับบุคลากรในการทำงานและต้องได้ผลงานตามที่กำหนด บุคลากรต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองที่จะเรียนรู้สามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานอยู่เป็นประจำในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่จะให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งเรื่องเวลาและสถานที่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรยุคใหม่ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554 : 24)

จากสภาพการณ์ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนามาตรฐานขององค์กรกีฬาได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ขาดมาตรฐานการดำเนินงาน การวางแผน การจัดองค์กร การขึ้นนำ การควบคุม และการจัดการแข่งขันกีฬาที่ขาดความสามารถและศักยภาพ ทำให้ไม่สามารถพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานทางการกีฬาสู่มาตรฐานสากลได้ จึงทำให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เข้ามามีบทบาทการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษาด้านกีฬา นันทนาการ และราชการอื่นๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อให้ทิศทางการพัฒนาของประเทศเป็นไปตามยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555 – 2559 โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐภาคเอกชน ภาคสถาบันต่างๆ และภาคชุมชน เพื่อสามารถดำเนินงานร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สัมฤทธิ์ผล และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ (ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555 – 2559: 82)

ภาวะวิกฤตเหล่านี้ส่งผลกระทบให้องค์กร ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับต้องเข้าสู่ภาวะที่มีการแข่งขันกันสูง ความสำเร็จและความสามารถในการมองอนาคตทางการกีฬาที่จะก้าวไปสู่จุดหมายสูงสุดยังมีโอกาสน้อย และการตัดสินใจเพื่ออนาคตที่ดีกว่าจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อแสวงหาความต้องการและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย กล่าวคือ แนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใดจะสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้และมีระบบการบริหารจัดการยังไม่ชัดเจน และขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย กฎ ระเบียบและประกาศของทางราชการ ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดในอนาคต สโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อแสวงหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ (ประกิจ หงส์แสนยาธรรม, สันติ ปลั่งสุวรรณ, และไพรัตน์ วงษ์นาม, 2552: 38 - 42) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) ด้านการจัดองค์กร มีการออกแบบองค์กรตามหน้าที่ 3) ด้านการปฏิบัติการ มีการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกสมาคมที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาของสมาคม และ 4) ด้านการควบคุม มีการกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์และแผนที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ และ (ไพฑูรย์ กันสิงห์, 2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2) ด้านการจัดองค์กร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกีฬา 3) ด้านการปฏิบัติการ มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนินงาน การฝึกอบรมและสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกีฬา และ 4) ด้านการควบคุม มีระบบ วิธีการติดตาม ตรวจสอบ สรุปและปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงาน กีฬาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยที่เหมาะสม เพื่อทราบปัญหาการบริหารจัดการและสร้างรูปแบบบริหารจัดการการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในด้านต่างๆ โดยใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการตัดสินใจอย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการบริหารจัดการกีฬารักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยให้เป็นมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสโมสรกีฬา นำไปใช้ในการปรับปรุง หรือพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสโมสรกีฬา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย โดยอาศัยทฤษฎีการบริหารจัดการของดริคเกอร์ (Peter F. Drucker. 2005) ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 3) ด้านการชี้นำ (Leading) และ 4) ด้านการควบคุม (Controlling) กับกระบวนการบริหารจัดการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบและประเมิน (Check) และ 4) การปรับปรุงและพัฒนา (Action)

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประธานสโมสรรักบี้ฟุตบอลหรือนายกสโมสรรักบี้ฟุตบอล สโมสรละ 1 คน จำนวน 163 คน และกรรมการบริหารสโมสรรักบี้ฟุตบอล สโมสรละ 5 คน จำนวน 815 คน รวมทั้งหมด 978 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประธานสโมสรรักบี้ฟุตบอลหรือนายกสโมสรรักบี้ฟุตบอล จำนวน 48 คน และ กรรมการบริหารสโมสรรักบี้ฟุตบอล จำนวน 236 คน รวมทั้งหมด 284 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973, P.125) ที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มไว้ร้อยละ 5
3. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการกีฬา ซึ่งคัดเลือกแบบเทคนิคการบอกต่อ (Snowball Method) จำนวน 3 คน
4. ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการชี้นำ และด้านการควบคุม กับกระบวนการบริหารจัดการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมิน และการปรับปรุงและพัฒนา

วิธีการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และโทรสาร จำนวน 284 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นจึงทำการกำหนดรหัส และค่าคะแนน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์

ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ผู้วิจัยดำเนินการร่างรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

โดยใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการของดริคเกอร์ (Peter F. Drucker. 2005) ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 3) ด้านการชี้นำ (Leading) และ 4) ด้านการควบคุม เพื่อกำหนดหลักการและกระบวนการของรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แล้วนำมาผลจากการสัมภาษณ์มาปรับปรุง แก้ไขรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาด้านภาษา การเรียงลำดับคำถาม ความครอบคลุม และความเหมาะสมของประเด็นคำถาม แล้วจึงจัดเตรียมเป็นเอกสารประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยต่อไป และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเนื้อหาพัฒนาเป็นองค์ความรู้ นำไปสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นจึงทำการกำหนดรหัส และค่าคะแนน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย และเกณฑ์การยอมรับรูปแบบพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงจะสามารถยอมรับได้ว่ารูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยประเด็นรายการข้อคำถามทุกรายการมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับร่างรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ผู้วิจัยอาศัยหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลด้านเอกสาร และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

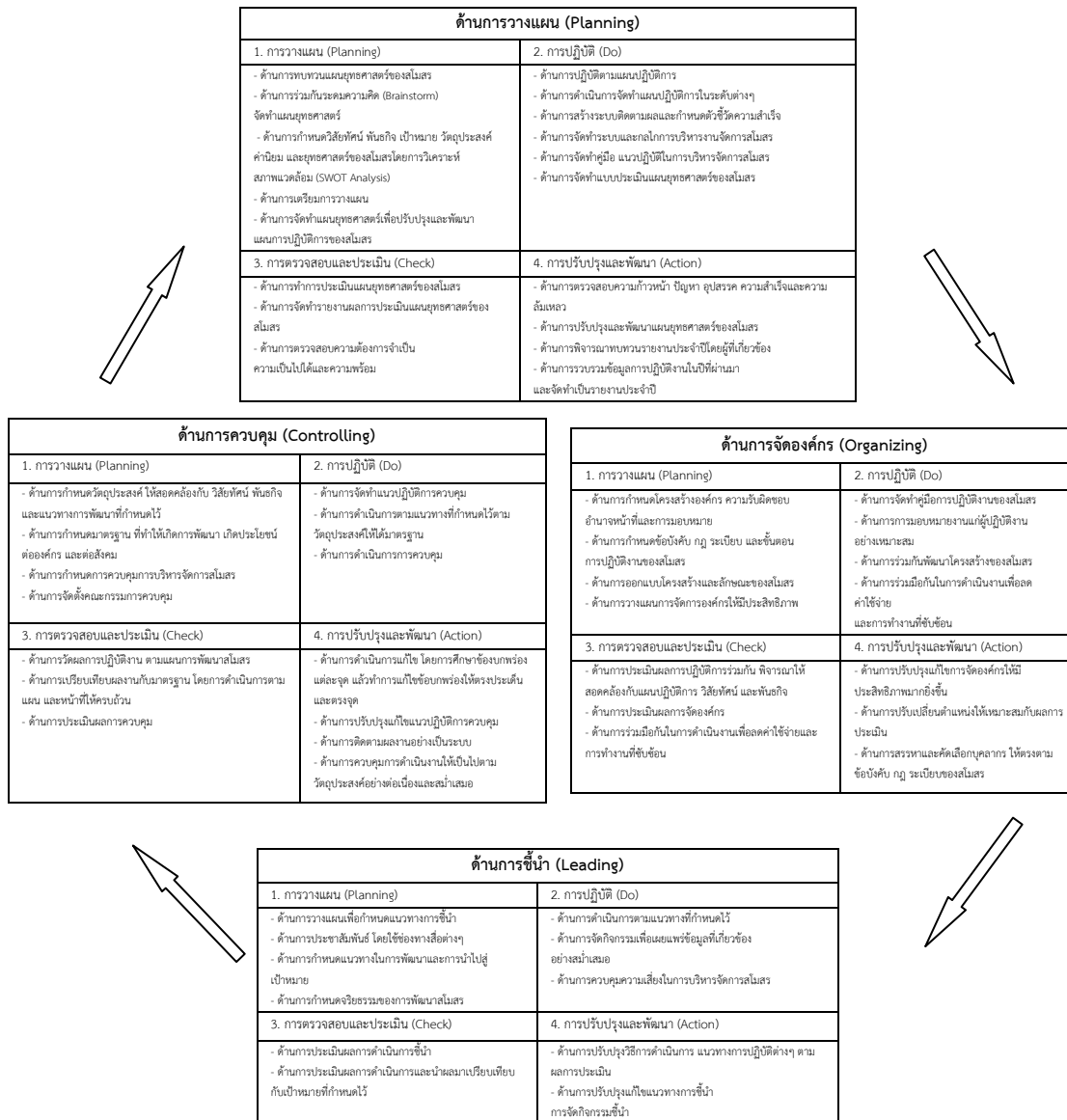
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของร่างรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย โดยนำมาสร้างเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยให้เป็นมาตรฐาน

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย พบว่าสภาพปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย อยู่ในระดับมากทุกข้อ ระดับปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ในภาพรวมของการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 1.00) โดยด้านการจัดองค์กร มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.99) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.99) และด้านการควบคุม มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.99) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย



3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย พบว่า

3.1 ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมในการพัฒนาสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยให้เป็นมาตรฐานของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย โดยภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.53)

3.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย โดยภาพรวมมีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.54)

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

สภาพปัญหาการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยทุกด้าน และเกือบทุกรายข้อ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา คุณาอภิสิทธิ์ 2549 ที่กล่าวว่าการบริหารจัดการองค์กรในการพัฒนากีฬาขาดประสิทธิภาพ ขาดการประสานความร่วมมือไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีการแบ่งเขตและระดับความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งอาจเนื่องมาจากสมาคมรักบี้ฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ยังไม่มีคณะกรรมการบริหารสมาคมที่เข้ามาดำเนินงานได้อย่างเต็มเวลา ทำให้กิจการของสมาคมดำเนินไปได้ไม่เต็มที่ ส่งผลต่อสโมสรภายใต้สังกัดเกิดปัญหาในการบริหารจัดการองค์กรเช่นกัน

นอกจากนั้น สมาคมรักบี้ฟุตบอลแห่งประเทศไทย กำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง อันเนื่องมาจากยังไม่มีคณะกรรมการบริหารสมาคมที่เข้ามาดำเนินงานได้อย่างเต็มเวลา จึงทำให้สมาคมรักบี้ฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดำเนินงานไปได้ไม่เต็มที่ (วาสนา คุณาอภิสิทธิ์, 2549) รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่ยังไม่ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับสโมสรสมาชิกไว้เฉพาะ และมีคุณภาพที่สามารถยกระดับองค์กรสู่มาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ จึงทำให้สโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยที่เป็นองค์กรรองจากสมาคมรักบี้ฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไม่มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนเช่นกัน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการในระดับมาก

2. รูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดในประเด็นสำคัญของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ดังนี้

2.1 การวางแผน (Planning) เป็นรูปแบบที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสำหรับการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย การวางแผนเป็นต้นทางของการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่กิจกรรมอื่นๆ ตั้งแต่การจัดแบ่งงานภายในสโมสร การมอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากรในการทำงาน ตลอดจนถึงการกำหนดแนวทางในการควบคุมผลการทำงานของสโมสรว่าบรรลุตามเป้าหมายและแผนงานที่ได้วางไว้หรือไม่ สอดคล้องกับ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554: 5-1) การกำหนดเป้าหมายหลักและเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับอนาคตในองค์กร แต่ถ้าหากปราศจากการวางแผนแล้วจะไม่มีเป้าหมายและแผนงาน

ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ และจะทำให้ผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ (Judith R. Gordon; et al. 1990: 107) การกำหนดเป้าหมายและการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552) กล่าวว่า เป็นการกำหนดเป้าหมายที่องค์กรต้องการบรรลุในอนาคตพร้อมกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น กระบวนการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน การคาดการณ์ในอนาคต วิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และยังรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 47) กล่าวว่า เป็นการวางแผนการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานใดๆ ที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผน เพราะเป็นหลักการสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นหลักและรากฐานของการปฏิบัติงาน

2.2 การจัดองค์กร (Organizing) เป็นรูปแบบที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสำหรับการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และการมอบหมาย รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับ (Drucker Peter F. 2005) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปด้วยดีและยังสอดคล้องกับ (Gulick and Urwick. 1937: 13, อ้างอิงจาก สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 47) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กรหรือหน่วยงานโดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วย พร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ซึ่งตามปกติช่วงการบังคับบัญชาจะอยู่ระหว่าง 3 -15 หน่วยงาน การจัดองค์กรเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้ามีการจัดองค์กรที่ดีจะช่วยให้เกิดความราบรื่นในองค์กรนั้น

2.3 การชี้นำ (Leading) เป็นรูปแบบที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสำหรับการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย การชี้นำ หมายถึง แรงจูงใจ การชักนำ การกระตุ้น และชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานดังที่ดริคเกอร์ (Peter F. 2006, อ้างอิงจาก สาคร สุขศรีวงศ์, 2550: 25) กล่าวไว้ว่า การจัดการหมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่างๆ ทางการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร นอกจากกิจกรรมการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกและความคาดหวังของคนงาน ตลอดจนเป้าหมายและแรงจูงใจในการทำงานของคนงาน ตลอดจนความคาดหวัง เป้าหมาย และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ รวมเรียกว่า ปัจจัยเชิงพฤติกรรมแนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ ฟาโยล์ (Fayol. 1949, อ้างอิงจาก สาคร สุขศรีวงศ์, 2550: 50) กล่าวว่า เป็นการนำหลักคณิตศาสตร์สถิติ ตลอดจนคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประมวลผลเพื่อช่วยในการบริหารจัดการ ต่อมาได้มีการพัฒนาวิธีการและระบบต่างๆ และเป็นระบบที่ใช้งานกันอยู่ทั่วไป เช่น ระบบสนับสนุนเพื่อการตัดสินใจ และระบบสนับสนุนเพื่อผู้บริหาร

2.4 การควบคุม (Controlling) เป็นรูปแบบที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสำหรับการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย การควบคุมมีความสอดคล้องกับ (Drucker Peter F, 2005) ได้กล่าวว่า หน้าที่การดูแลการดำเนินงานขององค์กรและการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความสอดคล้องในระดับ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลบุคลากร ปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรที่ดีเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อองค์กรมีเป้าหมาย และได้มีการวางแผนแล้วก็ทำการจัดโครงสร้างองค์การว่าจ้างพนักงาน ฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่างๆจะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น ผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ และเปรียบเทียบกับผลงานจริงกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็ต้องทำการปรับให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งขบวนการติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบและแก้ไขนี้ก็คือขบวนการควบคุมการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ที่กำหนดเอาไว้ การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือไม่ และตรงกับ (Harold Koontz, 1984) ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารจัดการ โดยการควบคุมอาจตรวจสอบจากการรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นอย่างมากเนื่องจากทรัพยากรในการจัดการมีจำนวนจำกัด ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมการใช้ให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและควบคุมเป็นกระบวนการบริหารจัดการในการกำหนดแนวทาง ขอบเขต การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ตลอดจนนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการปรับปรุง ป้องกัน ประสานงาน ตรวจสอบ และแก้ไข ข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมต่อไป

3. การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย

ความเหมาะสมในการพัฒนาสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยให้เป็นมาตรฐานและความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย พบว่า ความหลากหลายและ ลักษณะเฉพาะของสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยแตกต่างกัน มีทั้งสโมสรขนาดใหญ่ ที่มีการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานและความสำเร็จที่แตกต่างกัน ในขณะที่สโมสรขนาดเล็ก ระบบการบริหารจัดการ ทำได้ไม่เต็มรูปแบบ ขาดศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากรมาสนับสนุนการบริหารงานของสโมสร มีผลการดำเนินงานในระดับที่ต้องพัฒนา (ศักดิ์ชาย พัทธวงษ์ และโกศล มีคุณ, 2551: 13) และที่สำคัญบางสโมสรมี ลักษณะเฉพาะ คือ มีทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ซึ่งจัดเป็นวัตถุดิบที่จำเป็นและเกี่ยวข้องโดยตรงในการ ดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัตถุดิบ ระบบการบริหารงาน ตลอดจนกฎหมายหรือ กฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้จึงเป็นข้อควรคำนึงความเหมาะสมในการพัฒนาสโมสรรักบี้ฟุตบอลใน ประเทศไทย ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาความหลากหลาย และลักษณะเฉพาะให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของ สโมสรนั้นๆ สอดคล้องกับ (พัชสิริ ชมพูคำ, 2552: 5-6) กล่าวว่า การควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์กร ประกอบด้วย ทรัพยากรเงิน สินทรัพย์ถาวร ทรัพยากรข้อมูล และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทยกับการบริหารจัดการองค์กร และสโมสรอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินการ และหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีต่อไป
2. ควรศึกษาการดำเนินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการสโมสรรักบี้ฟุตบอลในประเทศไทย ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาอธิบายสภาพการใช้รูปแบบได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555-2559.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2552). แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2553-2557.

กรุงเทพมหานคร: การกีฬาแห่งประเทศไทย. หน้า 1-47.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. หน้า 109.

ประกิต หงส์แสนยาธรรม; สันติ ปลั่งสุวรรณ; และ ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด. วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา.

หน้า 32-44. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูรย์ กันลิ้งค์. (2552). รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย. ปรัชญา- คุุณบัณฑิต

วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย มีชาติ. (2554). การบริหารองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาสนา คุณาภิสิทธิ์. (2549). การศึกษาวิจัยแผนพัฒนางานการกีฬาและองค์กรที่ให้การสนับสนุนในด้านกีฬา.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

และศูนย์วิจัยปัญหาสุรา (ศวส.). กรุงเทพมหานคร.

วิเชียร วิทยอดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่. นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.

ศักดิ์ชาย พัทธังวงศ์ และโกศล มีคุณ. (2551). การศึกษาสถานะภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้ที่มี

ความสามารถพิเศษด้านการศึกษาของประเทศไทย สถาบันส่งเสริมอัจฉริยภาพและ

นวัตกรรมการเรียนรู้ (สสอน.) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

ม.ป.ท.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์จีพีไอเบอร์พริ้นท์.

สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
วิทย์พัฒน์.

อภิชัย ศรีเมือง. (2552). **บริหารงานและการจัดการคนในองค์กรอย่างไรในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ปัญญาชน. หน้า 112.

Drucker Peter F. (2005). **The Effective Executive in Action**. New York: Harper Collins.

Flippo, Edwin B. (1970). **Management: A Behavioral Approach**. (2 nd ed). Boston,
Allyn and Bacon.

Gordon, Judith R. & others. (1990). **Management and organizational behavior**.
Boston: Allyn & Bacon.

Koontz, Harold. (1984). **Management**. Auckland: Mc Graw-Hill.

Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). **Fundamentals of Management** (9th ed.).
Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Third edition. Newyork :
Harper and. Row Publication.