

การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1



นาย บุญยฤทธิ ปฐมทัศน์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF THAI DIVISION 1 FOOTBALL CLUB MANAGEMENT



Mr. Boonyarit Pathomthad

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Sciences Program in Sports Science

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการจัดการสโมสรรฟุตบอลไทยลีกชั้น 1

โดย

นายบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์

สาขาวิชา

วิทยาศาสตร์การกีฬา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.จุฬา ดิงศภัทย์

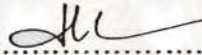
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณึงสุขเกษม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



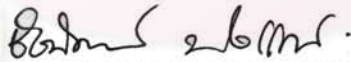
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจลิม ชัยวัชราภรณ์)



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.จุฬา ดิงศภัทย์)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ชัยพัฒน์ หล่อศิริรัตน์)



กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินทรม)

บุญยฤทธิ์ ปฐมทัศน์ : การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 (A STUDY OF THAI DIVISION 1 FOOTBALL CLUB MANAGEMENT) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
อาจารย์ ดร. จุฬา ดิงศภักดิ์, 217 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2010 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ระหว่างสโมสร 16 สโมสร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) การทดสอบค่า F-test ซึ่งประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.07$).

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ที่มีต่อกระบวนการในการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ตามมาตรฐานไทยพรีเมียร์ลีกปี 2010 อยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขนาดของธุรกิจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$).

3. ความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ที่มีต่อบริษัทภายนอกทั้ง 3 ด้านอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเมืองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.09$).

4. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 พบว่าแต่ละสโมสรที่แตกต่างกันจะมีความเห็นต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ต่อกระบวนการในการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ตามมาตรฐานไทยพรีเมียร์ลีกปี 2010 ทั้ง 10 ด้าน และต่อบริษัทภายนอกทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา.....วิทยาศาสตร์การกีฬา.....ลายมือชื่อนิติ.....
ปีการศึกษา.....2553.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5278620639: SPORTS SCIENCE

KEYWORDS: FOOTBALL CLUB MANAGEMENT / THAI DIVISION

BOONYARIT PATHOMTHAD: A STUDY OF THAI DIVISION 1 FOOTBALL CLUB
MANAGEMENT. THESISADVISOR: JUTA TINGSABHAT, P.E.D, 217 pp.

This research was to study Thai Division 1 football clubs management in 2010 and to compare the opinion towarded Thai Division 1 football clubs management among 16 football clubs. The samples were 304 personnels of Thai Division 1 football clubs. The questionnaire was the tool employed in this study. The analytical statistics were percentages, means, standard deviation and Analysis of Variance (F-test).

The result were as follow :

1. The opinion of the personnel in Thai Division 1 football clubs towarded the four basic resources in management were all rated in good level with the highest mean scores in human resource ($\bar{X}= 3.07$).
2. The opinion of the personnel of Thai Division 1 football clubs towarded the management process of Thai Division 1 football clubs according to Thai Premier League standards in 2010 were all rated in good level with the highest mean scores in business size ($\bar{X}= 3.25$).
3. The opinion of the personnel of Thai Division 1 football clubs towarded three external factors were all rate in good level with the highest mean scores in politics ($\bar{X}= 3.09$).
4. Comparing opinion of the personnel of Thai Division 1 football clubs towarded the four basic resources in management, the management process and the external factor, it was found to be significant differences at the statistical level of .05.

Field of Study : Sports Science

Academic Year : 2010

Student's Signature

Advisor's Signature

Wan X Lth Sx

J. Tingsabhat

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

อาจารย์ ดร.จุฬา ดิงศภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านกรุณาให้คำแนะนำและชี้
แนวทางที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิม ชัยวัชรภรณ์ ที่เสียสละมาเป็น
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรม อินพรม อาจารย์ ดร.ชัยพัฒน์
หล่อศิริรัตน์ ที่เสียสละมาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ และชี้แนวทางพิจารณา
เครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ และบุคลากรทุกท่านในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
ที่ผู้วิจัยมิได้ระบุถึง ซึ่งมีส่วนในการทำให้ผู้วิจัยได้รับประโยชน์ และความสะดวก ในการทำวิทยา
นิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีเกียรติทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บ
ข้อมูลการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นมหาดัชนีจิต แขนงวิชาการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การ
กีฬาทุกท่าน ที่คอยดูแลเกื้อหนุนซึ่งกันและกันตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยฯ ผู้บริหาร บุคลากรและ
นักกีฬาจาก 16 สโมสรในรายการไทยดิวิชั่น 1 สโมสรฟุตบอลกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยและ
สโมสรฟุตบอลมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม

ขอบพระคุณความรักของพระเจ้าที่ผมเชื่อโดยให้ผ่าน ครอบครัว เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ
สำหรับกำลังใจและคอยช่วยเหลือทำให้การเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ที่ผ่านอุปสรรคต่างๆ มาได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้เป็นที่รัก สำหรับการดูแล เอาใจใส่
แนะนำ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านการศึกษามาตลอดชีวิต

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ.....	13
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกีฬา.....	40
ตอนที่ 3 ฟุตบอลอาชีพและองค์ประกอบตัวบ่งชี้ฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย.....	42
ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมพัฒนาฟุตบอลอาชีพ.....	51
ตอนที่ 5 คุณสมบัติของสมาชิกที่จะเข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก และ ไทยดิวิชั่น 1.....	58
ตอนที่ 6 หลักการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของ บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีกจำกัด ปี 2553.....	59
ตอนที่ 7 ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงระบบ (The System Approach).....	114
ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	118

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 133
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 133
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 134
	การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 135
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 137
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 137
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 140
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 140
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการ สโมสรฟุตบอลอาชีพ 143
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการ สโมสรฟุตบอลอาชีพ 148
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ 158
	ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากร ในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร..... 162
	ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสร ฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร..... 164
	ตอนที่ 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก ของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร 167
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 169
	สรุปผลการวิจัย..... 169
	อภิปรายผลการวิจัย 171
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้..... 181
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 182
	รายการอ้างอิง..... 183
	ภาคผนวก..... 186

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 217



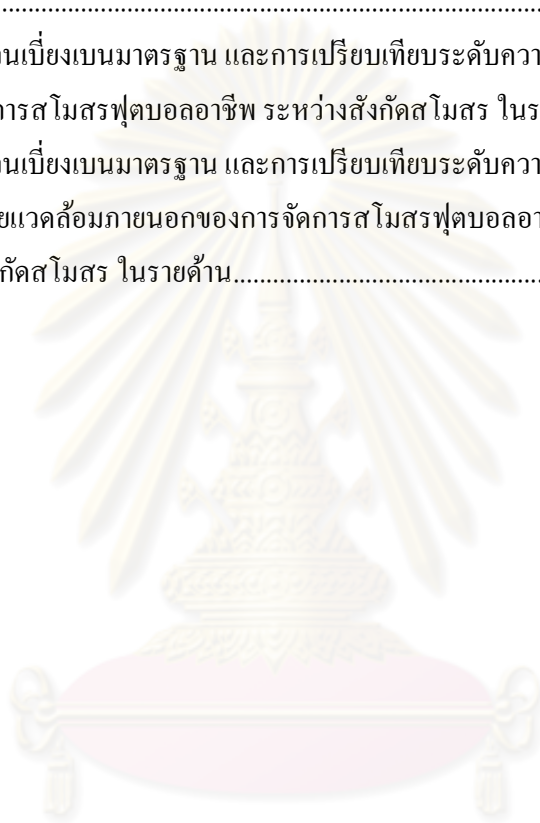
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสังกัดสโมสร	141
2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร.....	142
3 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ	142
4 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร	143
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากร ในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวม.....	143
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากร ในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านทรัพยากรบุคคล	144
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากร ในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามค่านงบประมาณ	145
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากร ในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่	146
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากร ในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านการจัดการ	147
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวม	148
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านโครงสร้างการแข่งขัน	149
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อ การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านมาตรฐานทางเทคนิค	150

ตารางที่	หน้า
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านจำนวนผู้ชม 150
14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ 151
15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด 152
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านขนาดของธุรกิจ 152
17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านการจัดการในวันแข่งขัน 153
18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านสื่อมวลชน 154
19	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน 155
20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านสโมสรฟุตบอล 156
21	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวม 158
22	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านการเมือง 159
23	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 159
24	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านสังคม 160

25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสรในรายด้าน	162
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ระหว่างสังกัดสโมสร ในรายด้าน	164
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร ในรายด้าน.....	167



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการของ	21
3	องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฟุตบอลอาชีพ	43
4	หนังสือยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงของไทยพรีเมียร์ลีก.....	92
5	ตัวอย่างหนังสือว่าจ้าง	110
6	กรอบระบบเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม	115

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมากที่สุดในโลกมีการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ รายการสำคัญ ๆ ของแต่ละประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษจัดการแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีก ประเทศเยอรมันจัดการแข่งขันบุนเดสลีกา ประเทศญี่ปุ่นจัดการแข่งขันเจลีก ประเทศอิตาลีจัดการแข่งขันกัลโชเซเรียอา ซึ่งในการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพก่อให้เกิดอุตสาหกรรมกีฬาไปทั่วโลก อย่างไรก็ตามการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพจะประสบความสำเร็จได้นั้นมีองค์ประกอบหลายประการเช่น มาตรฐานความสามารถ ของนักฟุตบอลและบุคลากร ได้แก่ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน อีกทั้งต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการจัดการแข่งขันและธุรกิจกีฬา ได้แก่ การสร้างกระแสนิยม การประชาสัมพันธ์ การตลาด และสิทธิประโยชน์ การสื่อสาร ฯลฯ สิ่งที่สำคัญคือทีมสโมสรฟุตบอลอาชีพจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพจึงจะสามารถนำทีมสโมสรสู่ความสำเร็จได้ (สิทธิโนน สิทธิ, 2551)

ส่วนกีฬาฟุตบอลในประเทศไทยนั้น เป็นที่รู้จักครั้งแรกโดยชาวยุโรปที่เข้ามาอาศัยในประเทศไทย และได้นำเอากีฬานี้มาเล่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสนุกสนานในระยะเริ่มแรกทำให้ชาวไทยเกิดความสนใจตั้งแต่ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4

ต่อมาสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 พระองค์ทรงส่งพระเจ้าลูกยาเธอพระเจ้าหลานยาเธอและข้าราชการไปศึกษาวิชาการด้านต่างๆในยุโรปที่ซึ่งมีความนิยมกีฬาฟุตบอลจึงได้นำกีฬาฟุตบอลกลับมาเผยแพร่ในประเทศไทย (พระยาศรีวิสารวาจา อ้างถึงใน สิทธิรัตนราษฎร์, 2540)

ในปัจจุบันสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ได้พยายามพัฒนากีฬาฟุตบอลไปในหลายรูปแบบ อาทิเช่น การส่งทีมเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ การจัดการแข่งขันฟุตบอลรายการต่าง ๆ การจัดให้มี การนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆมาเผยแพร่อยู่เสมอการจ้างโค้ชชาวต่างชาติมาอบรมโค้ชและเป็นโค้ชให้ทีมชาติไทยโดยการดำเนินการต่างๆเหล่านี้ล้วนแต่เพื่อความมุ่งหวังที่ต้องการจะปูพื้นฐานหรือยกระดับมาตรฐานฟุตบอลไทยให้สูงขึ้น นอกจากการพัฒนาดังกล่าวแล้ว สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยฯ ยังได้จัดให้มีการแข่งขันฟุตบอลกระจายไปตามต่างจังหวัด ถึงแม้ว่าจะมีการจัดการแข่งขันมากมาย หรือรวมถึงมีการสอนรายวิชาฟุตบอลก็ตาม การพัฒนาของ

ฟุตบอลในประเทศไทยก็ยังคงเป็นไปอย่างล่าช้ามาก ทั้งนี้จากเหตุผลหลายประการด้วยกัน เช่นความพร้อมในด้านสถานที่อุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขัน ความรู้ประสบการณ์ของผู้ฝึกสอนและของครู อาจารย์ ผู้สอนรวมถึงระบบการจัดการแข่งขัน เป็นต้น (ชลัช กิรมย์, 2539)

ในปีแรกที่ได้มีการจัดการแข่งขันเพื่อชิงถ้วยพร้อมเงินรางวัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาการจัดการแข่งขันในรูปแบบลีกและพัฒนามาตรฐานกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย ซึ่งการแข่งขันฟุตบอลรายการนี้ มีรูปแบบการจัดการแข่งขันเหมือนกับฟุตบอลอาชีพในประเทศอังกฤษคือจัดการแข่งขันในลักษณะเหย้าเยือนและเก็บคะแนนสะสม แต่ละทีมใช้สนามของตนเองจัดการแข่งขันเมื่อเป็นทีมเหย้า แต่ในประเทศไทยได้มีการปรับรูปแบบการแข่งขัน คือ สำหรับทีมที่อยู่ในกรุงเทพฯ จะใช้สนามกลางแข่งขัน อีกทั้งเมื่อแข่งขันจนครบแล้วให้นำทีมที่ได้คะแนนสูงสุด 1-4 มาแข่งขันในรอบรองเพื่อหาผู้ชิงชนะเลิศ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 ได้จัดการแข่งขันอีกครั้ง แต่หลังจากปีนั้นก็ไม่ได้จัดอีกเนื่องจากประสบปัญหาต่างๆอย่างมากระดังเช่นเกี่ยวกับงบประมาณในการจัดดำเนินการขอเลื่อนการแข่งขันทั้งบางทีมไม่ยอมเป็นทีมเหย้าในการแข่งขันเนื่องจากทีมของตนเอง ไม่สามารถที่จะเข้ารอบไปแข่งขันในรอบรองชนะเลิศได้ เป็นต้น (สิทธิ รัตนราชิ, 2540)

พ.ศ. 2534 นับเป็นก้าวสำคัญที่ทางสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ พยายามจัดฟุตบอลอาชีพครั้งแรก โดยการจัดการแข่งขันฟุตบอลครั้งนี้ มีลักษณะที่เรียกว่าเป็น “กึ่งอาชีพ” ก่อนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่ฟุตบอลอาชีพต่อไป และได้เรียกการแข่งขันว่า “ไทยแลนด์ เชมปีโปรลีก” ซึ่งการแข่งขันรายการนี้นักฟุตบอลแต่ละทีมจะต้องจดทะเบียนเป็นนักฟุตบอลอาชีพกับสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยฯ ทีมละ 3 คน อีกทั้งสามารถนำนักฟุตบอลชาวต่างชาติมาร่วมทีมด้วยได้ มีเงินรางวัลให้กับทีมฟุตบอลที่ชนะในแต่ละนัดถึงประมาณ 100,000 บาท และทีมแพ้ 50,000 บาท เพื่อให้ให้นักฟุตบอลเล่นกันให้สมกับฟุตบอลอาชีพจริง (ประโยค สุทธิสง่า, 2538)

พ.ศ.2539 สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยฯร่วมกับภาคเอกชนได้จัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพขึ้นอีกครั้ง โดยเรียกโครงการแข่งขันนี้ว่า “การแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ลีก พ.ศ. 2539” (จอห์นนี่ วอลล์เกอร์ไทยแลนด์ลีก) หรือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย (สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2539)

การแข่งขันครั้งนี้มีทีมสมาชิกสโมสรในประเทศไทยร่วมการแข่งขันจำนวน 18 สโมสร ได้แก่ สโมสรทหารอากาศ สโมสรสมาชิกตลาดหลักทรัพย์ สโมสรสินธนา สโมสรการทำเรือแห่งประเทศไทย สโมสรโอสถสภา สิงห์เทโร-ศาสนะเอฟซี สโมสรธนาคารกรุงเทพ สโมสรองค์การโทรศัพท์แห่ง

ประเทศไทย ราชนาวิสโมสร สโมสรธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ สโมสรยูคอมราชประชา สโมสรตำรวจ สโมสรธนาคารกสิกรไทย สโมสรฟุตบอลราชวิถี (อัลฟาเทค) สโมสรทหารบก สโมสรธนาคารกรุงไทย สโมสรพนักงานยาสูบ และสิ่งชี้รางวัลไทยสโมสร

สรุปได้ว่านับตั้งแต่ พ.ศ.2527-2528 ได้มีการจัดการ แข่งขันฟุตบอลในรูปแบบลีกเช่น เดียวกับประเทศอังกฤษ พ.ศ. 2534-2535 ได้จัดการแข่งขันฟุตบอลกึ่งอาชีพขึ้นนอกจากนั้น ในแต่ละปีก็มีการจัดรายการแข่งขันต่าง ๆ อีกทำให้นักฟุตบอลได้มีโอกาสในการเล่น และพัฒนาความสามารถมาโดยตลอด จนกระทั่งได้มีการจัดการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ลีกที่นับเป็นฟุตบอลอาชีพขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งประสบปัญหาด้านการจัดดำเนินการ ด้านสนาม อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการแข่งขัน และด้านงบประมาณและสวัสดิการ (สิทธิ รัตนารักษ์, 2540)

ในปี พ.ศ. 2542 กีฬาฟุตบอลซึ่งเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมจากประชาชน ทั่วประเทศมากที่สุด ได้รับการพิจารณาให้เป็นกีฬานำร่องเพื่อพัฒนาไปสู่กีฬาอาชีพอย่างมีมาตรฐานได้ จากการสำรวจความพร้อมเบื้องต้นการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพเป็นกีฬานำร่อง จาก 16 จังหวัดในส่วนภูมิภาค และจาก 12 สโมสรในส่วนกลาง ปรากฏว่าผ่านการพิจารณา ของคณะอนุกรรมการ ฯ จำนวน 12 ทีม ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม สุพรรณบุรี นครสวรรค์ เชียงใหม่ นครราชสีมา อุดรธานี ศรีสะเกษ สุราษฎร์ธานี สงขลา สตูล และปัตตานี ซึ่งดำเนินการจัดการแข่งขัน โดยการกีฬาแห่งประเทศไทยร่วมกับสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ได้กำหนดใช้ชื่อการแข่งขันว่า “ไทยแลนด์ โปรวินเชียล ฟุตบอลลีก” ซึ่งเป็นการแข่งขัน ฟุตบอลไปสู่อาชีพของประเทศไทย

ต่อมาการแข่งขันฟุตบอลไทยลีกหรือการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ พรีเมียร์ลีกและการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์โปรวินเชียลลีกหรือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพโปรวินเชียลลีก ก็ยังคงดำเนินการแข่งขันควบคู่กัน ซึ่งก็เต็มไปด้วยเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2549 นายประชา มาลินนท์ รักษาการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นายถิรัชช วุฒิธรรม ประธานจัดการแข่งขันฟุตบอลโปรวินเชียลลีก หรือ โปรวินเชียล และนายเฉลิมชัย บุญรักษ์ รักษาการผู้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) พร้อมด้วยคณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลโปรวินเชียลร่วมกันหารือถึงความเป็นไปได้ในการรวมลีกฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก หรือไทยลีก ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยฯ กับฟุตบอลโปรวินเชียลของ กกท. ให้เป็นลีกสูงสุดลีกเดียวของประเทศที่ห้องประชุมกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การแข่งขันฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 เป็นการแข่งขันอีกรายการหนึ่งที่จัดการแข่งขันเพื่อ มุ่งหวังที่จะให้เกิดการพัฒนาการกีฬาฟุตบอลให้สูงขึ้นเป็นลักษณะแบบอาชีพ ใช้วิธีการแข่งขันระบบลีก คือการ

แข่งขันจำนวนทั้งสิ้น 16 สโมสร ใช้ระยะเวลาในการแข่งขันประมาณ 8 เดือน ใช้ระบบเก็บคะแนนโดยมีการให้คะแนนที่ชนะได้ 3 คะแนน เสมอได้ 1 คะแนน และแพ้ ไม่ได้คะแนน (สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ฯ, 2543) โดยลักษณะการจัดการแข่งขันดังกล่าวนี้ก็เพื่อให้การแข่งขันฟุตบอลลีกเข้าสู่ระบบการแข่งขันฟุตบอลอาชีพได้มาก การแข่งขันฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ยังเป็นการแข่งขันที่นักฟุตบอลแต่ละสโมสรล้วนต่างต้องการประสบความสำเร็จและเป็นสโมสรที่ชนะเลิศในการแข่งขัน แม้กระทั่งนักฟุตบอลเองก็มีความพยายามที่จะพัฒนาฝีมือเพื่อขึ้นสู่การแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก เนื่องจากเป็นรายการแข่งขันที่ถือเป็นบันไดให้เข้าไปสู่การแข่งขันในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก ซึ่งเป็นลีกการแข่งขันที่สูงสุดของประเทศ และเมื่อสโมสรใดได้เป็นทีมชนะเลิศจากการแข่งขันฟุตบอลฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 นอกจากจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความสำเร็จของทีมแล้ว สโมสรยังได้รับสิทธิในการเข้าไปร่วมเล่นในการแข่งขันไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกในปีต่อไปอีก จึงนับได้ว่าทั้งสโมสรและตัวนักกีฬาย่อมประสบความสำเร็จไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นการแข่งขันฟุตบอลฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 จึงเป็นเป้าหมายใหญ่และสำคัญ องค์ประกอบในการบริหารจัดการที่ดีจึงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล นักฟุตบอล ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในสโมสร โดยมุ่งหวังในความสำเร็จของสโมสรเป็นสำคัญ ดังนั้นทุกสโมสรที่เข้าร่วมการแข่งขันจึงต้องมีการบริหารจัดการทีมกันอย่างเต็มที่เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งทีมที่เข้าแข่งขันต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขันและได้ตั้งเป้าหมายไปที่ตำแหน่งชนะเลิศ เพื่อสร้างชื่อเสียงของตนเองและสโมสร รวมถึงสิ่งตอบแทนที่จะตามมาอีกมากมาย ดังนั้นทีมที่เข้าร่วมการแข่งขันจะต้องมีการบริหารจัดการทีมให้พร้อมและดีที่สุดเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งหากสามารถบริหารจัดการทีมให้มีความพร้อมได้อย่างสมบูรณ์แล้วก็จะสามารถทำการฝึกซ้อมและแข่งขันได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เมื่อสามารถบริหารจัดการทีมได้อย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้านก็จะเป็นพื้นฐานที่ดีในการฝึกซ้อม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้สูงกว่าทีมที่ขาดการบริหารจัดการที่ดี (สุชาติ สาระผล, 2534 : 7) กล่าวไว้ว่าการที่ทีมหรือสโมสรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความพร้อมในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จูงใจให้นักกีฬาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนทุ่มเทตั้งใจ เอาใจใส่ต่อการฝึกซ้อมและแข่งขันด้วย

จากการสำรวจ ผู้วิจัยพบว่าในการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 นั้นยังมีการบริหารจัดการที่ยังไม่ดีพอ ซึ่งสังเกตได้จากทีมที่เป็นอันดับ 1 อันดับ 2 อันดับ 3 ที่มีสิทธิในการเลื่อนขึ้นไปแข่งขันในรายการไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกนั้นยังมีการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่ยังไม่ดีพอ อีกทั้งศักยภาพในการแข่งขันกับทีมในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกนั้นก็ยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร หรือบางทีม

ก็อาจจะเป็นทีมที่ถูกมองว่าด้อยกว่า ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า สาเหตุอาจเกิดจากการจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ยังไม่ดีพอในหลาย ๆ ด้านเมื่อเทียบกับหลาย ๆ ทีมในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยก็น่าจะมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นฐานล่างของระบบฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยก่อน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้า เพื่อยกระดับให้เทียบเท่ากับหลาย ๆ ประเทศในเอเชียที่ตอนนี้มีการพัฒนาไปไกลมากกว่าประเทศไทยแล้ว จากที่เมื่อก่อนในหลายประเทศ อาทิเช่น ญี่ปุ่น เกาหลี เป็นประเทศที่มีศักยภาพในเรื่องการเล่นฟุตบอลที่น้อยกว่าประเทศไทย ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าก่อนที่จะดีได้ก็ต้องเริ่มจากพื้นฐานที่ดีเสียก่อน เพื่อจะได้นำไปพัฒนาการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาของการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ให้มีความพร้อมที่จะเลื่อนชั้นไปแข่งขันในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก อีกทั้งยังทำให้มีศักยภาพเทียบเท่ากับทีมในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกด้วย และที่สำคัญก็จะเป็นตัวที่ทำให้สโมสรต่าง ๆ ในไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกเดิมจะต้องมีความพยายามในการที่จะพัฒนาสโมสรให้ดียิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาระบบฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ระหว่างแต่ละสโมสร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาด้านทรัพยากรพื้นฐานทั้ง 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553 ได้แก่
 1. ด้านบุคลากร
 2. ด้านงบประมาณการเงิน
 3. ด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
 4. ด้านการจัดการ

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ที่เข้าร่วมแข่งขันในปี 2553 ตามมาตรฐานของบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ประกอบด้วย
 1. ด้านการบริหารจัดการแข่งขัน (Organization)
 2. ด้านมาตรฐานทางเทคนิค (Technical Standard)
 3. ด้านจำนวนผู้เข้าชม (Attendance)
 4. ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ (Governance and Soundness)
 5. ด้านการตลาดและการส่งเสริม (Marketing and Promotion)
 6. ด้านขนาดของธุรกิจ (Business Scale)
 7. ด้านการจัดการในวันแข่งขัน (Match Operation)
 8. ด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ (Media)
 9. ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน (Stadia)
 10. ด้านการบริหารจัดการของสโมสรสมาชิก (Clubs)
3. การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาด้านปัจจัยแวดล้อมทั้ง 3 ด้านที่มีผลเกี่ยวข้องกับการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ได้แก่
 1. ปัญหาการเมือง
 2. ปัญหาเศรษฐกิจ
 3. ปัญหาสังคม

ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยถือว่าข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้โดยบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 สโมสรละ 1 ประกอบด้วย ประธานสโมสร ผู้จัดการทีม ผู้ช่วยผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนผู้รักษาประตู และนักกีฬาสโมสรละ 13 คน จำนวน 16 สโมสร รวมทั้งสิ้น 304 คน เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้และตรงกับความเป็นจริง

คำจำกัดความของการวิจัย

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัย คน (Man) เงิน (Money) และวัสดุ สิ่งของ (Materials) เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน (Horald Koontz อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523)

การบริหารจัดการฟุตบอล หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย และแผนการตลอดจน กำกับดูแลให้นำนโยบายหรือแผนงาน ไปใช้ในการแข่งขันกับทีม หรือสโมสรฟุตบอลเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สิทธิพันธ์ สิทธิ, 2551)

การแข่งขันฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 หมายถึง การแข่งขันฟุตบอลที่จัดขึ้นโดยสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ร่วมกับกฬากีฬาแห่งประเทศไทย และบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด เป็นผู้ดำเนินการจัดการแข่งขันและรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันทั้งหมด โดยฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1

บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด เป็นบริษัทที่จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2551 เพื่อดูแลลิขสิทธิ์และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับทีมฟุตบอล เงินรางวัล กฎระเบียบ รวมถึงลิขสิทธิ์ในการถ่ายทอดฟุตบอลของทุกสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลรายการไทยดิวิชั่น 1 และไทยพรีเมียร์ลีก โดยมี ดร.วิจิต แย้มบุญเรือง เป็นประธานบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด

สโมสรฟุตบอล หมายถึง กลุ่มขององค์กรหรือสมาคมกีฬาจังหวัดได้จัดตั้งชมรมฟุตบอล โดยขึ้นอยู่กับการบริหารขององค์กรหรือสมาคมกีฬาจังหวัดนั้น (อ้างถึงใน สิริรัตนันต์ ผ่องประเสริฐ, 2550) จะมีจำนวนสโมสรที่เข้าร่วมการแข่งขันทั้งหมด 16 สโมสร

1. สโมสร ศรีราชา เอฟซี 2. สโมสร จุฬา ยูไนเต็ด 3. สโมสร นครปฐม เอฟซี 4. สโมสรฟุตบอลขอนแก่น เอฟซี 5. สโมสรฟุตบอลปราจีนบุรี เอฟซี 6. สโมสรฟุตบอลแอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด 7. สมาคมกีฬาจังหวัดสงขลา 8. สโมสรฟุตบอลอาแบค มิตรภาพ เอฟซี 9. สโมสรสุวรรณภูมิ สุลกากร เอฟซี 10. สโมสรฟุตบอล ปตท. 11. สโมสรฟุตบอลไทย ฮอนด้า 12. สโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรี เอฟซี 13. สโมสรแคช ทุเคย์ จันทบุรี เอฟซี 14. สโมสรราชประชา-นนทบุรี 15. สโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด 16. สโมสรนครราชสีมา เอฟซี

ทรัพยากรในการบริหารจัดการ หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการหรือที่เรียกว่า 4M's เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีคุณภาพและมี

ปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการและแผนงาน และจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

บุคลากรหรือคน (Man) หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคลากรหรือคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุและวิธีการ จัดการแต่องค์กรหรือหน่วยงานใด จะสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดนั้น องค์กรหรือ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีพอ (สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์, 2539 : 31)

งบประมาณและการเงิน (Money) หมายถึง การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารงาน เพราะการที่จะให้ได้ว่าสิ่งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติต้องอาศัยเงิน หรืองบประมาณ เพื่อเป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนและนอกจากนี้เงินยังเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อการดำเนินงานของสำนักงาน ดังนั้นเงินจึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้อีกไกลเกิน ๆ ในระบบการบริหาร มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นนั่นเอง (สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์, 2539 : 18)

สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (Material) หมายถึง วัสดุซึ่งรวมถึงสิ่งของ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ทุกชนิดอุปกรณ์ และสถานที่ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งปลูกสร้างที่ใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งมีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานยาวนาน สถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ เป็นสิ่งที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารองค์กรมีการพัฒนาหรือประสบผลสำเร็จได้สมบูรณ์เป็นการบริหารอย่างแท้จริงในด้านการใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์, 2539 : 9)

การจัดการ (Management) หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน โดยฟาโยลเน้นว่าด้านการจัดการนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการวางแผนเป็นกระบวนการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อที่จะสามารถยืดหยุ่นและมีความต่อเนื่องได้ มีการกำหนดโครงสร้างวัสดุและบุคลากร โดยให้มีการสั่งการต่อบุคลากร มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับคนงาน ภายใต้การประสานงานและควบคุม เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ฟาโยล (Fayol อ้างถึงในสุรศักดิ์ ปริญญารัตนชัย, 2544 : 20)

การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของ บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ปี 2010 หมายถึง ระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ตามแนวทางของบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ได้กำหนดให้สโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยทุก

สโมสรที่ขึ้นทะเบียนกับบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัดปฏิบัติไปในทิศทางที่เหมือนกันเพื่อการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

การบริหารจัดการแข่งขัน (Organization) หมายถึง โครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆของคณะกรรมการบริหารคณะกรรมการจัดการแข่งขันและคณะกรรมการต่างๆที่ทางสมาคมฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์แต่งตั้งเพื่อให้รับผิดชอบและดูแลการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ทั้งนี้ร่วมไปถึงกฎระเบียบข้อบังคับกติกาต่างๆที่ทางคณะกรรมการบริการคณะกรรมการจัดการแข่งขันจะจัดตั้งเพื่อใช้ในการแข่งขันซึ่งจะมีหน้าที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

มาตรฐานทางเทคนิค (Technical Standard) หมายถึง เป็นการจัดการภาพรวมทั้งหมดของสโมสรฟุตบอลอาชีพซึ่งจะเกิดจากการทำประเมินออกมาในรูปแบบของคะแนน ของในแต่ละด้าน ต้องมีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของแต่ละสโมสรประมาณ 5 ปี

จำนวนผู้เข้าชม (Attendance) หมายถึง จำนวนผู้ชม จำนวนผู้ชมเฉลี่ยของการเข้าชมต่อคู่ได้รับการวัดอย่างแน่นอน ซึ่งผู้ชมจะต้องเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 2,000 – 5,000 คน รวมไปถึงราคาตั๋วที่เข้าชมการแข่งขัน

ธรรมาภิบาล และการจัดการ (Governance and Soundness) หมายถึง ระเบียบการลงโทษและ/หรือปรับเงินผู้กระทำและการกระทำผิดมารยาทและมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในสนามแข่งขันเพื่อให้การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของไทยมีพัฒนาการที่สูงขึ้นในทุกๆด้านและทัดเทียมกับอารยะประเทศทั้งในทวีปยุโรปอเมริกาใต้และเอเชียเช่นเจลีกของประเทศญี่ปุ่นจึงกำหนดระเบียบการลงโทษและการปรับเงินนักฟุตบอลผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ทีมทีมฟุตบอลสโมสรและกองเชียร์ที่กระทำความผิดมารยาทในการแข่งขันแต่ละนัดขึ้นไว้เพื่อใช้ลงโทษเพิ่มเติมจากระเบียบว่าด้วยการพิจารณามารยาทวินัยและข้อประท้วง พ.ศ.2546 และระเบียบว่าด้วยการพิจารณามารยาทความประพฤติพร้อมบทลงโทษของผู้เกี่ยวข้องกับทีมและการแข่งขัน พ.ศ.2549 ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

การตลาดและการส่งเสริม (Marketing and Promotion) หมายถึง การพัฒนานักฟุตบอลเยาวชนและเยาวชนถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการสนับสนุนฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยในระยะยาว ฉะนั้นทุกสโมสรจึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดให้มีโครงการฝึกอบรมเยาวชนหรือสร้างทีมเยาวชนของสโมสรขึ้น การพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์เป็นจำนวนมากพอสมควรจึงเห็นควรกำหนดแนวทางการซื้อขายหรือโอนการอุปการะ การนำเยาวชนหรือเยาวชนที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสโมสรใด สโมสรหนึ่งมาสังกัดสโมสรตัวเอง จะต้องมีการเจรจากับสโมสรต้นสังกัดให้ถูกต้องให้มีการเจรจาจ่าย

ค่าตอบแทนเรียกว่า “ค่าตอบแทนการพัฒนา” ให้กับสโมสรต้นสังกัดได้จำนวนหนึ่งตามที่ผู้เจรจาจะเห็นสมควร

ขนาดของธุรกิจ (Business Scale) หมายถึง การที่ทีมสโมสรทุกทีมที่เข้าร่วมต้องจดทะเบียนอยู่ในรูปของนิติบุคคลหรือเป็นรูปแบบของบริษัท ซึ่งต้องมีการจัดเตรียมหางบประมาณการเงินมาสนับสนุนทีม และในการแข่งขันก็จะมีเงินรางวัลตอบแทนหลังการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย เพื่อเป็นเงินที่จะช่วยให้ทีมแต่ละทีมนำไปบริหารจัดการทีมให้ยังคงอยู่ได้อย่างมั่นคง

การจัดการในวันแข่งขัน (Match Operation) หมายถึง ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการในวันแข่งขัน ณ สนามเหย้าองค์กรสมาชิกจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของตัวเอง (Local Organization Committee) เพื่อดูแลรับผิดชอบบริหารควบคุมกำกับและดูแลกิจกรรมต่างๆ

สื่อมวลชนสัมพันธ์ (Media) หมายถึง งานประชาสัมพันธ์ (PUBLIC RELATIONS) เพื่อส่งต่อข้อมูลเกี่ยวกับการแข่งขันไปยังผู้ชมได้ ทั้งนี้ยังรวมถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่สื่อมวลชน โดยเฉพาะทั้งผู้สื่อข่าวและช่างภาพที่เข้ามาทำงานในพื้นที่แข่งขัน

มาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน (Stadia) หมายถึง องค์กรสมาชิกจะต้องจัดให้มีสนามแข่งขันเพื่อใช้เป็นสนามเหย้าโดยสภาพทั่วไปของสนามที่จะใช้ในการแข่งขันจะต้องมีมาตรฐาน

การบริหารจัดการของสโมสรสมาชิก (Clubs) หมายถึง ข้อตกลงการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิกเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยรายการไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 CLUB LICENSING AGREEMENT FOR THAI PREMIER LEAGUE / LEAGUE DIVISION 1

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมโดยทั่วไป ถือเป็นสภาพหรือปัจจัยนอกองค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการได้ในระยะยาว อันประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพการเมือง กฎหมายและเทคโนโลยี

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สะท้อนถึงความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยของประชาชนในสังคม เช่น รายได้ประชาชาติ อัตราการบริโภคสินค้าและบริการ ตลอดจนอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และอัตราการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งในการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงสภาพทางเศรษฐกิจโดยภาพรวมขณะนั้น แล้วจัดวางกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

ปัจจัยทางสังคม หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงโครงสร้างทางสังคมที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสำมะโนประชากร ค่านิยมทางสังคมของประชาชน ประกอบด้วย เพศ

อายุ ระดับการศึกษา และสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้ในระยะยาว และสำหรับค่านิยมทางสังคมนั้นเป็นผลรวมของระดับความรู้สึกรีกนึกคิดในเชิงคุณค่าซึ่งคนในสังคมส่วนใหญ่รู้สึกเช่นนั้นในอันที่จะมีผลต่อความอยู่รอดของสังคม

ปัจจัยทางการเมือง หมายถึง ส่วนหนึ่งของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเสถียรภาพทางการเมืองและรัฐบาลที่ปกครองอยู่ในขณะนั้น ปัจจัยทางการเมืองนั้นรวมไปถึงโครงสร้างทางการเมืองการปกครองด้วยซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปทั้งในลักษณะของประชาธิปไตย เสรีนิยม คอมมิวนิสต์ เป็นต้น โครงสร้างทางการเมืองย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพทางการเมืองที่กำลังเผชิญอยู่

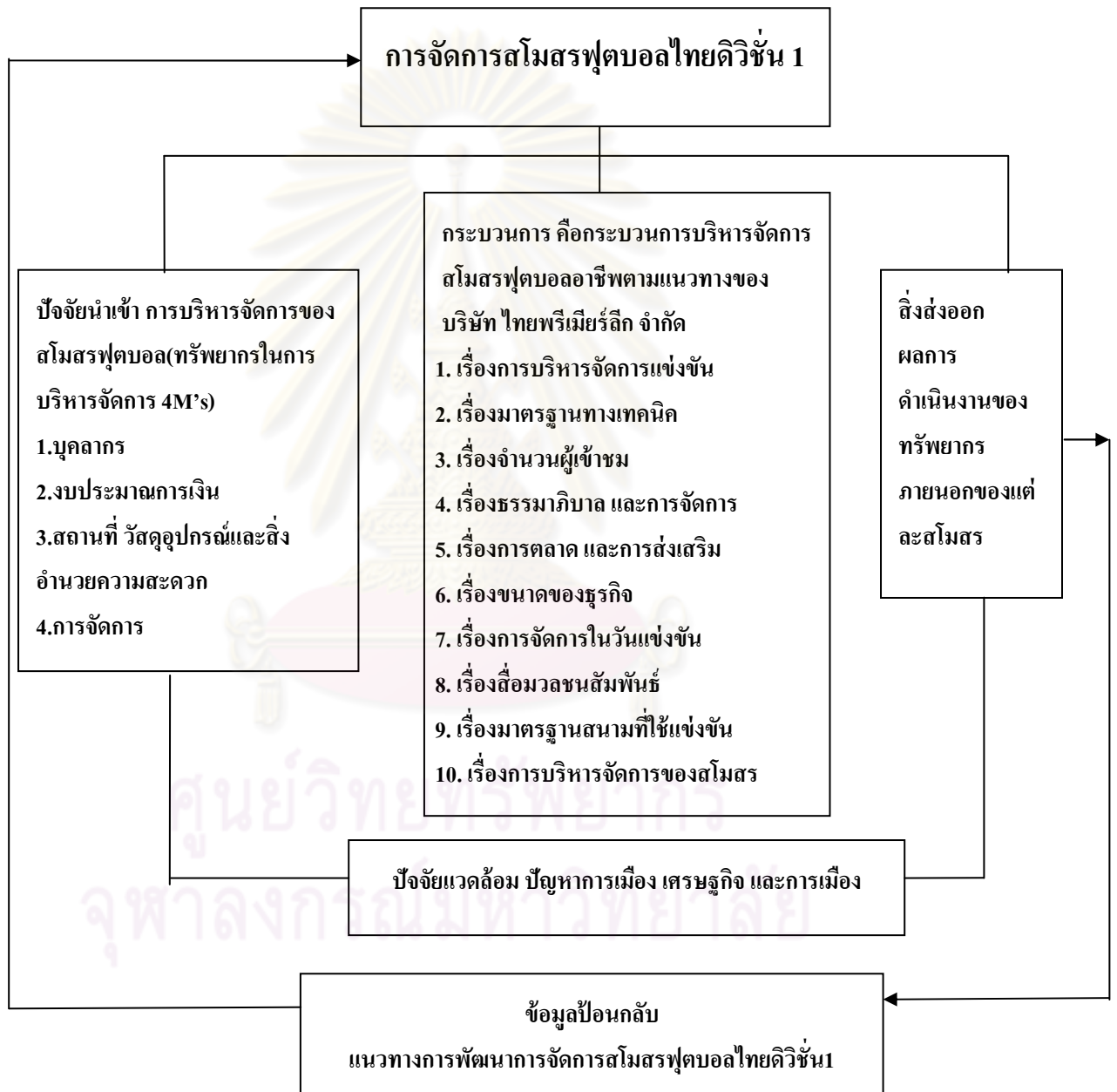
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ในปัจจุบันที่เป็นอยู่
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งได้เรียบเรียงไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกีฬา
3. ฟุตบอลอาชีพและองค์ประกอบตัวบ่งชี้ฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย
4. แนวทางการส่งเสริมพัฒนาฟุตบอลอาชีพ
5. คุณสมบัติของสมาชิกที่จะเข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก และ ไทยดิวิชั่น 1
6. หลักการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553
7. ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงระบบ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

มีผู้ให้คำจำกัดความของการบริหารไว้แตกต่างกันมากมายซึ่งแต่ละคนก็พยายามจะอธิบายให้เข้าใจโดยง่าย (ทัปทิม วงศ์ประยูร อ้างถึงใน จำเริญ วีระธรรมานนท์, 2548) คำจำกัดความซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยแพร่หลาย คือ คำจำกัดความของ โฟล์เลอร์ (Foller อ้างถึงใน กรองแก้ว อยู่สุข พิมพา ศรายุทธ และจิรพันธ์ นุดาคม, 2536: 16-17) กล่าวว่าการบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่นและเราเห็นได้จากความจริงที่ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารจะบรรลุถึงเป้าหมายของเขาได้โดย “เตรียมการให้ผู้อื่นทำงาน มิใช่ตนเองต้องทำเองโดยลำพัง”

มีการใช้คำปะปนกับคำว่า “การบริหาร” (Administration) อยู่เสมอ คือคำว่า “การจัดการ” (Management) ซึ่งทั้งสองคำนี้บางท่านพยายามแยกความหมายว่า การบริหาร เน้นไปเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย ส่วนคำว่า การจัดการ เน้นเกี่ยวกับการปฏิบัติและการนำไปใช้ บางท่านเห็นว่าในทางราชการควรใช้ Administration ส่วนในทางธุรกิจใช้ Management

การบริหารและการจัดการ คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปโดยอาศัยบุคคลอื่น ๆ ซึ่งต้องอาศัยทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปะในการกระทำที่เป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึงเป็นวิทยาศาสตร์ทาง

สังคม (Social Sciences) มิใช่วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ (Pure Natural Sciences) การบริหารเป็นศาสตร์ซึ่งเกิดจากการศึกษาการทำงานจริง ๆ และนำความรู้ ประสบการณ์ การสังเกตผลของการกระทำต่างๆ ในการทำงานนั้นมาจัดเป็นระบบมีการทดลองปฏิบัติ และแก้ไขวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดที่เป็นเชื่อก่อนได้ก่อนที่จะกำหนดทฤษฎี ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถคาดคะเนได้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารงานของเขาในอนาคต ส่วนที่ว่าเป็นศิลปะนั้น คือ การบริหารหรือการจัดการควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้ เพราะต้องทำงาน เกี่ยวกับคน เช่นในการสั่งงานหรือในการมอบหมายงานจะต้องมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการจูงใจ เป็นต้น

คุนซ์ (Koontz อ้างถึงในกรองแก้ว อยู่สุข, 2536) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น

روبินส์ และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter อ้างถึงในจำเริญ วีระธรรมานนท์, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับสุรชาติ ฌ นองคาย (2540: 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารและการจัดการว่าเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดริคเกอร์ (Drucker อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523 : 5) กล่าวว่าการบริหารและการจัดการคือศิลปะในงาน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

คุนซ์ (Koontz อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523 : 5) กล่าวว่าการบริหารและการจัดการคือการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัย คน (Man) เงิน (Money) และวัสดุสิ่งของ (Materials) เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

วาลิ ฐาปนวงศ์สานติ (2543) ได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการว่าเป็นระบบการดำเนินงานให้เกิด ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมประสานสัมพันธ์ ประกอบกิจกรรมอย่างมีระบบ ระเบียบกฎเกณฑ์และมีจุดมุ่งหมายเดียวกันด้วยการใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารงานจะมีเป้าหมายพื้นฐาน 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 P หรือ 4E's

สมพงษ์ เกษมสิน, (2523 :7) กล่าวว่าการจัดการโดยทั่วไปหมายถึง การจัดการในทางธุรกิจมากกว่าจะหมายถึงการบริหารราชการหรือบริหารรัฐกิจ อย่างไรก็ตามในอีกความหมายหนึ่งของการจัดการหมายถึง การจัดหรือดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้

ปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, (2526) ได้กล่าวถึงการ บริหารงาน (Administration) และการจัดการ (Management) ว่าเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ แต่มีผู้รู้บางท่าน พยายาม แยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างคำสองคำนี้ เช่น การบริหารนั้นมุ่งเน้นเกี่ยวกับนโยบาย ส่วน การจัดการเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ หรือบางครั้งแบ่งแยกทั้งสองคำตามความแตกต่าง ของสาขา งานที่เกี่ยวข้อง แต่ในปัจจุบันได้พยายามลดความแตกต่างของทั้งสองคำเพื่อสื่อ ความหมายเดียวกันเป็น การบริหารจัดการ และได้สรุปความหมายของการบริหารคือ กระบวนการร่วมกันระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันนั่นเอง และเป็น หน้าที่ของผู้บริหารในอันจะกระทำการใด ๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็ม ความสามารถโดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ไซมอน (Simon, 1965: 4 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2529) ผู้ได้รับการยกย่องว่า เป็น ปราชญ์ในสาขาการจัดการว่าการจัดการหมายถึงการทำงานของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เขาได้นำพฤติกรรมศาสตร์มาเป็นองค์ประกอบมูลฐานของ การจัดการ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมของมนุษย์ เช่น แนวความคิดเรื่อง แรงจูงใจ การสื่อความหมาย ความขัดแย้ง ความพึงพอใจ ความร่วมมือ ตลอดจนอิทธิพลของ สิ่งแวดล้อมซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรเป็นระบบสังคม และระบบสังคมจะกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทุกคน
2. กลุ่มมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทัศนคติของบุคลากร
3. บุคคลแต่ละคนไม่ได้ต้องการแรงจูงใจทางเศรษฐกิจอย่างเดียวแต่ต้องการแรงจูงใจ ทางด้านสังคมและจิตวิทยาด้วย
4. ความพอใจในผลงานย่อมทำให้เกิดผลการเพิ่มประสิทธิภาพ
5. แบบของผู้ผู้นำให้เน้นที่พฤติกรรม
6. ยอมรับว่าองค์กรมีความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ มากมายจนนับไม่ถ้วน
7. การจัดการมุ่งถึงผลผลิตขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือกิจกรรม

เชลลาดูไร (Chelladurai, 1985) อธิบายว่าการจัดการเป็นความพยายามของบุคคลที่แตกต่าง ร่วมกันประสานงานเพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายสำหรับองค์กร สมาชิกและกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในขั้นตอนการวางแผน ผู้จัดการจำเป็นต้องระบุข้อจำกัด

ภายในองค์กรต้องดำเนินการ เช่น เป้าหมายและเลือกวิธีที่จะประสบผลสำเร็จเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินให้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็เป็นที่ยอมรับของสังคมด้วย นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตขององค์กรอีกด้วย

2. การจัดองค์กร (Organizing) องค์กรประกอบลำดับที่ 2 ของการจัดการ การจัดองค์กรเกี่ยวข้องกับการนำแผนงานที่ได้จากกระบวนการวางแผนมาจัดระบบการทำงาน กำหนดหน้าที่และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การเป็นผู้นำ (Leading) องค์กรประกอบลำดับที่ 3 ของการจัดการ การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการจูงใจ ชักนำ เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. การประเมินผล (Evaluating) องค์กรประกอบลำดับสุดท้าย ของการจัดการ การประเมินผลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อให้ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งคนเป็นผู้จัดการจะต้องติดตามกิจกรรมที่ดำเนินการ เปรียบเทียบกับผลงานว่าตรงกับมาตรฐานหรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

เดล (Dale, 1968 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2535) กล่าวว่า การจัดการคือ กระบวนการจัดองค์กรและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และได้จำแนกหน้าที่ของผู้จัดการไว้ 7 ขั้นตอนหรือเรียกว่า POSDCIR ดังนี้

Planning : การวางแผน

Organizing : การจัดองค์กร

Staffing : การจัดคนเข้าทำงาน

Directing : การอำนวยการ

Controlling : การควบคุมการทำงาน

Innovation : การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Representation : การเป็นตัวแทนขององค์กร

คุนซ์ (Koontz อ้างถึงใน กรองแก้ว อยู่สุข, 2536) ได้ให้ความหมายของการจัดการว่า การจัดการ คือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์การดำเนินการนั้น และเขาได้กำหนดขั้นตอนการจัดการ 5 ขั้นตอนหรือเรียกว่า POSDC ได้แก่

Planning : การวางแผน

Organizing : การจัดองค์กร

Staffing : การจัดคนเข้าทำงาน

Directing : การอำนวยการ

Controlling : การควบคุมการทำงาน

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1973: 17 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) โดยที่ กูลิค เป็นศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ส่วนเออร์วิค เป็นที่ปรึกษาด้านการจัดการได้ร่วมกัน นำหลักการจัดการของ เฮนรี ฟาโยล มาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ โดยเขาได้พัฒนาแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นมาและได้เสนอแนะการจัดหน่วยงานในทำเนียบแก่ ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา เพื่อให้ตอบคำถามที่ว่าอะไรคืองานของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในที่สุดก็ได้คำตอบสั้น ๆ คือ POSDCoRB ซึ่งหมายถึงหลักการดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงาน

O = Organizing หมายถึง การจัดกำหนดโครงสร้างและกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน

S = Staffing หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรบุคคลและการประเมินผลงาน

D = Directing หมายถึง การอำนวยการ การวินิจฉัยงานและควบคุมการปฏิบัติงาน

Co = Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานถึงความคืบหน้าของงาน

B = Budgeting หมายถึง งบประมาณ เพื่อการควบคุมตรวจบัญชีและการเงิน

การบริหารจัดการเชิงระบบ (The System Approach)

เป็นแนวคิดด้านการจัดการสมัยใหม่ที่สามารถช่วยให้การจัดการเกิดความรอบคอบในการจัดการต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาด้วย

ซงชัย สันติวงษ์, (2535) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการเชิงระบบ คือ ระบบการจัดการอย่างเป็นระบบ ที่ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการแปรสภาพข้อมูลและการกระทำของมนุษย์ ในลักษณะที่มีการนำสิ่งที่นำเข้า (Inputs) เข้าสู่ระบบและแปรสภาพออก เป็นผลผลิต (Outputs) ที่ส่งออกนอกระบบ ภายในระบบจะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ (Sub Systems) ที่รวมและเกี่ยวพันกันอยู่เป็นระบบใหญ่ที่สัมพันธ์กัน โดยตลอด ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วยเสมอ

แองเจโล และไบรอัน (Angelo and Brian, 2545 อ้างถึงใน จำริญ วีระธรรมานนท์, 2548) กล่าวว่าไว้ว่า ระบบ (System) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติการร่วมกันเพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์ แนวคิดเชิงระบบ (System Viewpoint) หมายถึง องค์กรที่มีระบบความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนต่าง ๆ ซึ่งการนำแนวคิดนี้มาใช้ได้นั้น องค์กรจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีระบบย่อยที่รวมกันเป็นระบบใหญ่
2. เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมเช่น มหาวิทยาลัยประกอบด้วย คณะต่าง ๆ ฝ่ายให้บริการ และ นักศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ในสิ่งแวดล้อมของสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ผู้บัญญัติ กฎหมาย และประชาชนที่อยู่ในบริเวณเดียวกันกับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

องค์ประกอบของระบบ มี 4 ส่วน คือ

1. การนำเข้า (Input) คือ คน เงิน ข้อมูล เครื่องมือ และวัตถุดิบที่ต้องใช้ผลิตสินค้า หรือ บริการขององค์กร
2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Processes) คือ ความสามารถขององค์กรด้านการ จัดการ และเทคโนโลยีที่ประยุกต์ใช้ในการแปรรูปจากวัตถุดิบเป็นผลผลิต
3. ผลผลิต (Output) คือ สินค้า การบริการ กำไร การขาดทุน หรือความพอใจของพนักงาน ที่ เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร
4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติงานหรือข้อมูลที่เกิดจากการ ตอบรับจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อวัตถุดิบ เช่น ลูกค้าซื้อสินค้าหรือไม่ เป็นต้น

เชลลาดูไร (Chelladurai, 1985) ได้กล่าวถึงแนวคิดขององค์กรในรูปแบบของระบบเปิดไว้ว่า มี การชี้ให้เห็นแต่แรกเริ่มว่า ระบบเปิดมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ กล่าวคือ ระบบจะได้รับปัจจัยนำเข้าที่จำเป็นมาจากสิ่งแวดล้อม และดำเนินงานเหล่านี้ให้ออกมาในรูปของ ปัจจัย ส่งออก (ผลผลิต) บางอย่างเพื่อประโยชน์ของสิ่งแวดล้อม กรอบความคิดของระบบนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการทำงาน (Throughputs) ปัจจัยส่งออก (Outputs)

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) งานที่เข้ามาในระบบนั้นมีจำนวนมากและหลากหลาย แรกสุด ตัวองค์กร จะมีความต้องการในทรัพยากรที่อยู่ในรูปของเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ วัสดุสิ้นเปลือง และวัตถุดิบ รวมถึงในรูปของพนักงานอาชีพหรือพนักงานที่ไม่ใช่พนักงานอาชีพสำหรับด้านทรัพยากร มนุษย์ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่เข้ามาในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดธรรมชาติของตัวองค์กรใน ขอบเขตกว้างๆ และสร้างแนวทางของการปฏิบัติงานขึ้น แม้ว่าคณะพลศึกษาจากหลาย ๆ มหาวิทยาลัย ที่อยู่ใกล้เคียงกัน อาจจะมีเป้าหมายและโครงสร้างที่เหมือนกันแต่วิธีในการปฏิบัติงานอาจมีการ เปลี่ยนแปลงไปบ้าง เนื่องจากอาจารย์และนักศึกษา (Inputs) อาจมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ แง่มุม

ในขณะที่องค์กรต้องการค้นหาวิธีที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการสิ่งแวดล้อมก็ยังคงเป็นตัวกำหนดความต้องการและความคาดหวังบางอย่างให้กับตัวองค์กร ค่านิยมทางสังคม บรรทัดฐาน และความคาดหวังจำกัดองค์กรให้ดำเนินงานไปในแนวทางนั้นๆ ตัวอย่างเช่น ความต้องการและความปรารถนาของปัจเจกบุคคลนั้นมีอิทธิพลมากที่สุดในสังคมอเมริกาเหนือในขณะที่ในสังคมญี่ปุ่นนั้นความต้องการขั้นพื้นฐานของกลุ่มกลับอยู่เหนือกว่าความต้องการของปัจเจกบุคคลดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารงานนั้น มีความแตกต่างกันในระหว่างวัฒนธรรมสองวัฒนธรรมนี้

กระบวนการทำงาน (Throughputs) หมายถึง ทุก ๆ กระบวนการที่สร้างขึ้นโดยตัวองค์กร เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือแปรสภาพงานที่เข้ามาให้อยู่ในรูปของผลงานที่ต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นสินค้าหรือบริการก็ได้กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการประเมินผลนั้น ก็ต่างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิธีทำงาน กล่าวคือมุมมองที่สำคัญในส่วนของวิธีการทำงานจะเป็นตัวกำหนดวิธีการ และหนทางที่จะทำให้อุปกรณ์การผลิตขององค์กร โครงสร้างของอำนาจ และการควบคุมและระบบการตอบแทนในองค์กรนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ สาธะสำคัญของการบริการที่ดีก็คือการทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ นั้น (Throughputs) สอดคล้องกับทัศนคติ ความเชื่อ ทักษะ การวางบทบาท และการเข้าร่วมกลุ่มต่างๆของพนักงานในองค์กร มีการแสดงให้เห็นว่า การออกแบบหลักสูตรการเรียนในคณะพลศึกษาควรจะมีผลสอดคล้องกับทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในคณะความต้องการของนักศึกษาและความต้องการของสังคมที่กว้างออกไป

ปัจจัยส่งออก (Outputs) ปัจจัยส่งออกที่เป็นผลผลิตขององค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ ผลผลิตในด้านผลิตภัณฑ์ และผลผลิตในด้านการดูแลรักษา ผลิตภัณฑ์อาจอยู่ในรูปของสินค้า เช่น สินค้าผลิตภัณฑ์กีฬาที่ผลิตจากบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตหรือบริการ เช่น บริการจากฝายนันทนาการของเทศบาล และจะต้องให้ความสำคัญว่าผลงานจากองค์กรควรจะสนองรับกับสิ่งแวดล้อม มิเลสไตน์ และบาลาสโก (Milstein and Balasco, 1973 อ้างถึงใน Chelladurai, 1985) ได้ให้ความสำคัญในสิ่งนี้โดยชี้ให้เห็นไว้ว่า “ระบบนั้นจะขึ้นอยู่กับสนองรับของผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์จากระบบเอง เช่นเดียวกับที่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่รับเข้ามา (Input) ในความเป็นจริงแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการทางทรัพยากรและการสนองรับกับผลผลิตนั้นมีความสัมพันธ์กันโดยตรง ปัจจัยหนึ่งส่งผลต่ออีกปัจจัยหนึ่งโดยกระบวนการทำงานปฏิบัติการขึ้นมาเป็นตัวแปรแทรกแซง”

นอกจากเรื่องของการผลิตสินค้าและบริการแล้วองค์กรยังมีความกังวลเกี่ยวกับการอยู่รอดและการเจริญเติบโตของตน ดังนั้น ความพอใจของพนักงานและความสามารถขององค์กร และเหล่าสมาชิก

ที่จะรับมือ และรับความเปลี่ยนแปลงจากอิทธิพลภายนอกนั้น ล้วนมีความจำเป็นในการรักษาสภาพขององค์กร การเจริญเติบโต และการอยู่รอด องค์ประกอบเหล่านี้จึงทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าผลงานจากการดูแลรักษา

ข้อมูลย้อนกลับ มีอยู่ 2 รูปแบบในระบบ โดยอันหนึ่งจะเกิดขึ้นภายในองค์กรในขณะที่อีกอันหนึ่งเป็นช่องทางที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม การตอบรับทางองค์กรแสดงให้เห็นระดับที่องค์กรได้บรรลุจุดมุ่งหมาย (หรือกำลังบรรลุ) ปัญหาจากความขัดข้องใด ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะของการเข้าถึงจุดมุ่งหมาย หรือ การเบี่ยงเบนออกจากรูปแบบดั้งเดิมเฉพาะของการปฏิบัติงานนั้นจะต้องอาศัยการแก้ไขในตัวปัจจัยที่รับเข้ามา (Inputs) หรือกระบวนการทำงาน (Through puts) สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารจัดการคือการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้ขอบเขตของตน การตรวจสอบเป็นครั้งคราว และการรายงานผลจะทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินการแก้ไข

ข้อมูลย้อนกลับอันที่สองช่วยในการเก็บผลงานขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม กล่าวคือการทำงานที่ผลงานขององค์กรจะกลายเป็นที่ยอมรับนั้นเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทั้งคุณภาพของผลงานและความต้องการของสภาพแวดล้อมเมื่อความต้องการของสภาพแวดล้อมนั้นเปลี่ยนแปลงผลงานขององค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ครั้งหนึ่งมีความต้องการครูสอนวิชาพละเป็นจำนวนมาก สถาบันที่มีหลักสูตรพลศึกษาจึงเน้นไปที่การฝึกครูตามไปด้วย ความต้องการทางสภาพแวดล้อมจึงมีความเปลี่ยนแปลงเนื้อหาและ โครงสร้างหลักสูตรก็ยังคงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน

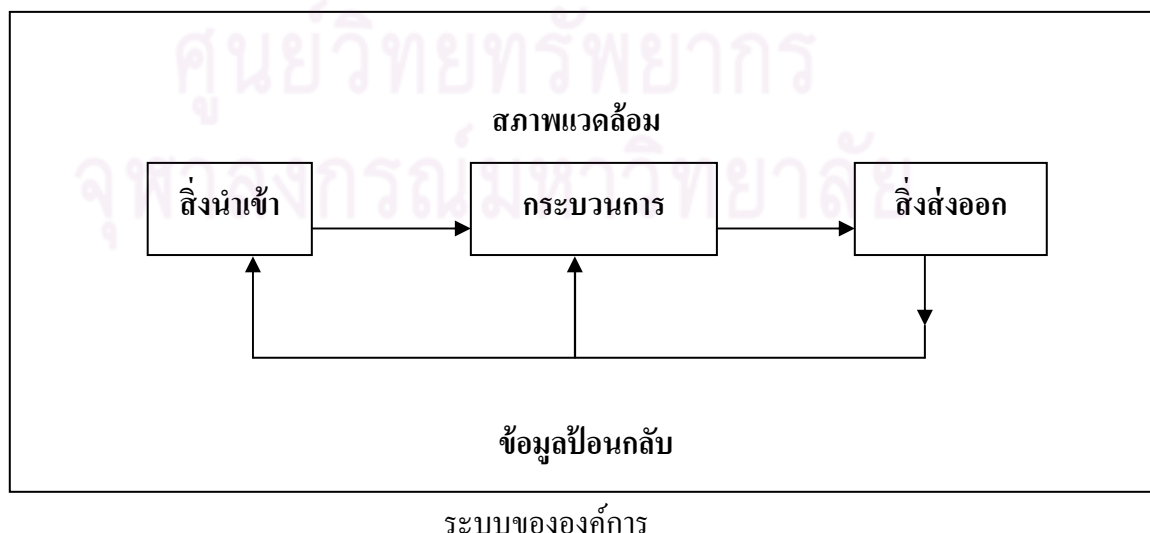
ลักษณะอื่น ๆ เกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับจากสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญก็คือ การสามารถสร้างข้อมูลจากแหล่งที่มา และสร้างวิธีการให้กับแหล่งนั้น ๆ สำหรับปัจจัยนำเข้าที่เป็นที่ต้องการมาก ถ้าองค์กรไม่ตื่นตัวที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะขอบเขตที่จำกัดของตนและไม่รู้จักรับความเปลี่ยนแปลงในขอบเขตนั้น ๆ แล้วจะทำให้องค์กรไม่สามารถจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และในทางกลับกันก็ไม่สามารถรักษาตัวผลผลิตได้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับการขยายขอบเขตจึงมีความสำคัญสำหรับองค์กร ตัวอย่างเช่นความสำเร็จของฝ่ายนั้นธนาคารในเมืองนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการหาอาสาสมัครและพนักงานไม่เต็มเวลาที่จะช่วยดำเนินโครงการ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการค้นหาข้อมูลอย่างต่อเนื่องของแผนกในเรื่องของความพอใจ และความไม่พอใจของผู้คนสาธารณะเกี่ยวกับ โปรแกรมที่ได้จัดขึ้น ดังนั้นผู้อำนวยการของฝ่ายนั้นธนาคารและบุคคลที่ทำหน้าที่ในฝ่ายจะต้องมีการติดต่อกับชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

แนวคิดของระบบโดยสรุป

การมองระบบของตัวองค์กรถือว่ามีประโยชน์มากที่จะทำให้สามารถมองภาพสังคม วัฒนธรรม และแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่เข้ากระทบกับตัวองค์กรออกมาได้อย่างเป็นขั้นตอนอย่างเช่น ผู้คนและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบุคคลิกส่วนตัว กระบวนการภายในเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การควบคุม และกิจกรรมเกี่ยวกับงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ในอีกทางหนึ่ง การมองระบบก็มีความซับซ้อนมากขึ้นไปเช่นกัน ถ้าเกิดมีตัวแปรเป็นจำนวนมากในระบบ และมีปฏิสัมพันธ์กันที่ หลากหลายแนวทางของระบบไม่เปิดโอกาสให้กับข้อจำกัดที่มีความละเอียดมาก สำหรับความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างตัวแปรเหล่านั้น หรือแม้กระทั่งไม่แนะนำแนวทางบริหารจัดการเพื่อกำหนดค่าตัวแปรระบบ

อย่างไรก็ดีแนวทางของระบบก็ยังช่วยสร้างกรอบการวิเคราะห์ขององค์กร หรือระบบย่อยขององค์กร ผู้บริหารจะต้องกำหนดขอบเขตของระบบความสนใจโดยใส่องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องขึ้นเป็น อย่างแรก และระบุกำลังของงาน สิ่งแวดล้อมใกล้เคียง กระบวนการทำงาน (Throughputs) ของระบบ นั้นจะต้องได้รับการขยายความชัดเจน ต่อจากนั้นปัญหาความไม่ลงตัวใด ๆ ก็จะต้องได้รับการระบุ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน เมื่อมีการกระทำใด ๆ เกิดขึ้น ผลที่ตามมาที่เกิดขึ้นกับระบบย่อยหรือทั้งระบบจะต้องได้รับการตรวจสอบ ดังนั้นแนวทางของระบบจึงให้ความสำคัญกับการมองภาพทั้งหมดขององค์กรซึ่งในขณะเดียวกันก็ต้องเปิดโอกาสให้ระบบย่อยมีความแคบลง เพื่อการวิเคราะห์และการดำเนินการอีกด้วย

แผนภูมิที่ 2 แสดงระบบองค์กรตามแนวคิดของ Chelladurai



หลักการจัดการองค์การและการบริหาร

ความรู้เบื้องต้นในการศึกษาองค์การและการบริหารจัดการ

ความหมายขององค์การ องค์การ หมายถึงการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายสาเหตุที่ทำให้เกิดองค์การ

สาเหตุสำคัญที่เป็นพื้นฐานให้ต้องมืองค์การแพร่หลายโดยทั่วไปในสังคมมนุษย์นั้น เพราะเหตุ 2 ประการ ที่เป็นข้อเท็จจริง คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่อยากมีการกินคืออยู่ดี ยิ่งขึ้นไปกว่าแต่ก่อน

2. มนุษย์ทุกคนมีความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกายและกำลังความคิดซึ่งทำให้แต่ละคนไม่สามารถกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการทุกอย่างได้ด้วยตนเองโดยลำพังสาเหตุทั้งสองประการนี้เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนที่ขัดแย้งกันอยู่ในตัวเองในขณะที่มนุษย์ทุกคนอยากมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมโดยหวังจะได้สินค้าดี ๆ ปริมาณมาก ๆ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากขึ้นนั้น แต่ขณะเดียวกันมนุษย์แต่ละคนที่มีความสามารถสำหรับตัวเองอยู่อย่างจำกัด ทั้งกำลังร่างกาย ความชำนาญ กำลังความคิดในการจำและคิดริเริ่ม ตลอดจนความสามารถต่าง ๆ ในขอบเขตที่จำกัดแตกต่างกันไป ดังนั้นหากจะดำเนินการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองแล้ว การจะหวังให้ได้สิ่งต่าง ๆ หลายอย่างและดีขึ้นนั้นย่อมเป็นไปได้ ผลผลิตที่ทำได้ด้วยตนเองจะทำได้น้อยทั้งในด้านปริมาณและค้อยในคุณภาพ ดังนั้นเพื่อช่วยให้สามารถเอาชนะข้อจำกัดที่มีอยู่ดังกล่าวได้พร้อมกับการสามารถจัดหาสิ่งต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการ ได้ดีขึ้นและมากขึ้นก็คือการตกลงร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่น ๆ เป็นกลุ่ม ซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เริ่มต้นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การร่วมกันทำงานดังกล่าวจะช่วยให้มีการรวมกำลังความสามารถเพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ยากขึ้นได้ ซึ่งผลงานที่ได้มาก็จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของแต่ละคนและของกลุ่มได้ดีขึ้นอย่างแท้จริงองค์กรทุกองค์กรจึงเกิดขึ้นมา โดยมีเหตุผลสนับสนุนอยู่อย่างสมเหตุสมผลและกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์เอาชนะข้อจำกัดของตนเองได้ ขณะเดียวกันก็ช่วยสนับสนุนการตอบสนองความต้องการทั้งหลายที่มีอยู่ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนยิ่งขึ้นด้วย

ประโยชน์ขององค์การ

องค์การทั้งหลายต่างก็เกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองประโยชน์ต่อมนุษย์ในประการสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การตอบสนองความต้องการทางสังคมมนุษย์มีความต้องการทางสังคมชอบหาความสัมพันธ์พบปะเจรจากับผู้อื่น ดังนั้นองค์การจำนวนมากน้อยเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเหล่านี้ องค์การจะเป็นแหล่งที่สามารถสร้างประโยชน์และให้ความพอใจทางจิตใจแก่สมาชิกของตน เช่น องค์การศาสนา ศาสนา หรือองค์การสาธารณกุศลต่าง ๆ กลุ่มอาสาสมัคร เป็นต้น

2. การตอบสนองความต้องการทางวัตถุ องค์การเกิดขึ้นมาก็เพื่อช่วยแก้ไขข้อจำกัดของมนุษย์แต่ละคน โดยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

2.1 เพื่อเพิ่มกำลังความสามารถ มนุษย์จะอาศัยองค์การเป็นที่รวมกำลังความสามารถ เพื่อการผลิตที่ดีขึ้นกว่าแต่ก่อน เช่น เพื่อผลิตอาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ที่ดีและมากขึ้น โดยวิธีการที่มีประสิทธิภาพกว่าการแยกหรือต่างคนต่างทำ การที่มีประสิทธิภาพในการผลิตจะสูงขึ้นได้ก็โดยที่องค์การจะเป็นสื่อหรือเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้การแบ่งงานกันตามความถนัดและการแลกเปลี่ยนกันเกิดขึ้นได้

2.2 เพื่อช่วยให้มีการทำงานที่รวดเร็วและแข่งกับเวลา งานบางอย่างที่เดิมต้องใช้เวลานานจึงจะทำสำเร็จได้นั้นจะทำได้รวดเร็วขึ้นและสำเร็จลงได้ทันการเมื่อสามารถรวมพลังมาช่วยกันทำ มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด และเร่งรัดให้สำเร็จลงได้ในเวลาที่สั้นกว่า

2.3 เพื่อร่วมกันคิดอ่านเพื่อให้สมาชิกขององค์การได้ประโยชน์จากการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันคิดอ่านนำเอาความรู้ของมวลสมาชิกมาช่วยกันและร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หากไม่มีการรวมกันเป็นองค์กรบุคคลแต่ละคนย่อมต้องเสาะแสวงหาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งหมด ซึ่งเป็นเรื่องเหนือความสามารถที่จะกระทำได้

การบริหารและการจัดการ

ความหมายของการบริหาร กับ การจัดการ

การบริหาร หมายถึง การบริหารงานใด ๆ ขององค์การที่ไม่ต้องการกำไร โดยผู้บริหารจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้บรรลุผลสำเร็จโดยมิได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ตนจะ ได้รับจึงมักใช้ในองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร

การจัดการ หมายถึง การบริหารใด ๆ ขององค์การที่ต้องการหากำไร โดยผู้บริหารต้องทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้ตนอยู่รอดในองค์การได้ จึงมักใช้ในองค์การธุรกิจหรือองค์การที่มุ่งผล

กำไร ในปัจจุบันเนื่องจากบทบาทของภาครัฐกิจได้ขยายเติบโตขึ้นมาก พร้อมกับงานของภาครัฐที่คาบเกี่ยวกับงานของภาครัฐกิจเอกชนอย่างใกล้ชิดจนไม่อาจแยกออกจากกันได้ สภาพเช่นนี้ได้ทำให้การบริหารงานของทั้ง 2 ภาค เหมือนกันและแลกเปลี่ยนกันได้ตลอดเวลาคำว่า “บริหาร” และ “การจัดการ” จึงใช้แทนกันได้

องค์ประกอบการบริหาร

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหาร การดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท

- มนุษย์
- เงิน
- วัสดุเครื่องใช้
- ความสามารถในการจัดการ

3. มีการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและจะต้องมีการทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วยการนำเอาปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

ความสำเร็จของการบริหาร

ในการนำเอาปัจจัยในการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์การนั้นผู้บริหารต่างก็มุ่งพยายามสร้างผลสำเร็จในการบริหารให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นเครื่องมือใช้วัดความสำเร็จของกิจการ

สำหรับคำว่า “ประสิทธิภาพ” คือความสามารถสร้างผลสำเร็จออกมาโดยที่ได้ ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือพูดง่าย ๆ คือ การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายนั่นเองแต่คำว่า “ประสิทธิผล” คือ เพียงการวัดว่ากิจการสามารถทำงานได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเปล่า แต่จะไม่มีผลสนใจคิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปว่า ได้ใช้ไปมากน้อยเพียงใด อนึ่งสำหรับความ

เหมาะสมของเป้าหมายนั้นก็ขึ้นอยู่กับกลุ่มลูกค้าที่กิจการกำลังสนองอยู่เป็นสำคัญหากลูกค้าเกิด ความพอใจและให้การสนับสนุนแล้ว โอกาสที่จะทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเกิดขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามสำหรับประสิทธิภาพนั้น โอกาสเดียวที่จะมีได้ก็คือ ต้องสามารถ ดำเนินการโดย เสียต้นทุนค่าใช้จ่ายต่ำกว่าผลได้เท่านั้น ระดับการบริหารในการแบ่งระดับบริหารนั้น องค์กรจะมีการแบ่งระดับชั้นการบริหารออกเป็นมากหรือน้อยชั้นเพียงใดก็ตามในการแยกแยะระดับการบริหารเพื่ออ้างอิงหรืออธิบายนั้นมักจะแยกแยะระดับการบริหารเพื่ออ้างอิงหรืออธิบายนั้นมักจะแยกออกได้เป็น 3 ระดับคือ

1. การบริหารระดับเทคนิค จะเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของงานประจำวันทั้งหลาย และปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้งานด้านการผลิตและการบริการเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ชื่อเรียกของการบริหาร ณ ระดับนี้ในปัจจุบันเรียกว่า “การบริหารงานระดับหิ้งงาน”
2. การบริหารระดับบริหาร ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในและทำหน้าที่คอยประสานให้กิจกรรมขององค์กรและหน่วยงานย่อยที่แยกกระจายกันอยู่ให้สามารถเข้ากันได้ ชื่อเรียกของการบริหาร ณ ระดับนี้มักจะเรียกว่า “การบริหารระดับกลาง”
3. การบริหารระดับสถาบัน ผู้บริหารที่ทุ่มเทตัวเองไว้กับการจัดแผนระยะยาวการกำหนดวัตถุประสงค์การนำองค์กรให้ปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและการจัดการในองค์กรสัมพันธ์และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมของชุมชนชื่อเรียกของการบริหาร ณ ระดับนี้มักเรียกว่า “การบริหารระดับสูง”

ชนิดของผู้บริหาร

การแยกพิจารณาให้เห็นถึงผู้บริหารชนิดต่าง ๆ ที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อช่วยให้เห็นชัดถึงความแตกต่างของผู้บริหารแต่ละชนิดจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานตามความจำเป็นของงานตามประเภทขององค์กร แต่ในความเป็นจริงผู้บริหารก็เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการทำงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยประสานให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน

1. ผู้บริหารฝ่ายสนับสนุนและผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติ

ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติ คือ ผู้บริหารในสายงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตการขายรวมตลอดจนถึงผลกำไรด้วย แต่สำหรับผู้บริหารฝ่ายสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารในสายงานรองที่เป็นด้านเทคนิค วิชาการหรือสนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตการขายโดยตรง

2. ผู้บริหารตามหน้าที่งานและผู้บริหารทั่วไป

ผู้บริหารตามหน้าที่งาน เป็นนักบริหารที่มีขอบเขตรับผิดชอบงานเฉพาะบางด้าน เช่น ด้านการเงิน การตลาด การผลิต เป็นต้น แต่ผู้บริหารทั่วไปหมายถึง ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่องานขององค์กรที่ยุ่ยกกว่าโดยเป็นหน้าที่รวม ๆ เช่น ผู้จัดการทั่วไปห้างสรรพสินค้า

3. ผู้บริหารและผู้จัดการ

ผู้บริหาร เป็นชื่อเรียกผู้บริหารที่ทำงานในภาคราชการและในองค์กรที่มีได้มุ่งหวังกำไร สำหรับคำว่าผู้จัดการใช้กับผู้บริหารของภาคธุรกิจเอกชนเป็นการเฉพาะ

4. ผู้บริหารกับผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการ ใช้เรียกบุคคลที่ซึ่งเริ่มต้นธุรกิจใหม่เป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองตั้งแต่แรกเริ่มจึงถือว่าเป็นผู้บริหารด้วยในตัว

ทักษะของผู้บริหาร

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ผลัดกันกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และให้งานประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นด้วย

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. **ทักษะด้านเทคนิค** หมายถึง ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือวิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้นจะต้องมีทักษะด้านเทคนิคมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง เพราะผู้บริหารระดับต้นมักจะต้องให้คำแนะนำหรือฝึกอบรมช่างเทคนิคต่าง ๆ อยู่เสมอ หรือบางครั้งอาจจะต้องสาธิตการปฏิบัติงานให้แก่คนงานหรือลงมือปฏิบัติงานเองในบางกรณี

2. **ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น มีความชำนาญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสามารถจูงใจผู้อื่น สร้างความรู้สึกที่ดีและสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพราะต้องสร้างความสัมพันธ์ทั้งผู้ที่อยู่เหนือกว่าต่ำกว่าและบุคคลภายนอกอีกด้วย

3. **ทักษะด้านความคิด** หรือความคิดรวบยอด มีความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วฉับไว เข้าใจขอบข่ายของงานอย่างแท้จริงเมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขและตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุมและสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ผู้บริหาร

ระดับสูงมีความจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้มาก สำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นก็ใช้ทักษะนี้น้อยลงตามลำดับ

การจำแนกและจัดลำดับหน้าที่ในการบริหาร

การจำแนกหน้าที่ในการบริหารที่เหมาะสมที่สุดและเป็นที่ยอมรับกัน คือ วิธีการรวมกิจกรรมหรืองานบริหารต่าง ๆ ไว้ภายใต้หัวข้อดังนี้ คือ

การวางแผน (Planning)

การวางแผน หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้าซึ่งจะทำให้เกิดสำเร็จตามความต้องการ การวางแผนขององค์กรต่าง ๆ มักเกี่ยวข้องกับการคิดพิจารณาถึงอนาคตขององค์กร จากปัจจุบันสัมพันธ์ไปถึงเรื่องราวในอนาคตที่จะเป็นผลกระทบต่อองค์กร การวางแผนมีสาระสำคัญอยู่ที่เป็นการระบุนการคิดที่จะต้องครอบคลุมเป็นสาระได้ทุกแง่มุมเพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์สำหรับการทำงานที่จำเป็นที่จะเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

ในการดำเนินการวางแผนนั้นเริ่มแรกสุดจะต้องใช้ดุลยพินิจเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนว่า องค์กรธุรกิจต้องการทำอะไร เพื่ออะไรหรือต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร เมื่อสิ้นสุดถึงระยะใดระยะหนึ่งที่เราคิดนั้นคือการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Objectives or Goals) ขององค์กรนั่นเอง จากนั้นก็ต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำที่ดีที่สุดเพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น

การวางแผนจึงมีความหมายในรูปของการคิดที่จะต้องประกอบด้วย การมองการณ์ไปข้างหน้า การคาดการณ์ถึงสภาพความเป็นไปของสภาพแวดล้อมคาดคะเนถึงความต้องการและสภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถสรุปขึ้นเป็นแผนการกระทำที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังกล่าว

หน้าที่ในการวางแผนนี้ถือได้ว่าเป็นหัวใจหรือส่วนที่สำคัญที่สุดของการจัดการเพราะ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางการทำงานในอนาคตขององค์กรซึ่งเปรียบได้กับเป็นการเลือกหนทางชีวิตขององค์กร
2. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดที่ต้องใช้เหตุผลคิดให้ถูกต้องที่สุด เพื่อกำหนดว่าจะต้องใช้ทรัพยากรอะไรหรือต้องกระทำอย่างไรบ้างจึงจะทำให้สามารถสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้
3. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาการกำหนดวิธีการแบ่งสรรการใช้ทรัพยากรและสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำต่างๆ

4. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีการที่จะใช้ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต่าง ๆ ที่กำลังพยายามทำอยู่นั้น

การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนดจัดเตรียมและจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ในการจัดองค์การ เริ่มต้นด้วยการพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องกระทำเพื่อให้สำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้จากเป้าหมายและแผนการทำงานต่าง ๆ ผู้บริหารจะทราบได้ว่ามีกิจกรรมอะไร มากน้อยแค่ไหน และมีลักษณะอย่างไรที่จะต้องกระทำจากนั้นผู้บริหารก็จะต้องดำเนินการจัดเตรียมกิจกรรมหรืองานที่จะต้องทำเหล่านี้ให้เป็นกลุ่มงานต่าง ๆ งานใดที่เหมือนกันก็จะรวมเข้าด้วยกัน เพื่อมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแต่ละคนพร้อมทั้งทำการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ เพื่อใช้สำหรับการทำงานที่ได้มอบให้รับผิดชอบไปทำและขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการจัดให้มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม ระหว่างกลุ่มกิจกรรมที่แบ่งแยกกันทำดังกล่าว ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้มีระเบียบและมีการประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การที่ทำงานเพื่อเป้าหมายหรือแผนงานอันเดียวกัน

ทั้งหมดนี้ก็คือความพยายามในการกำหนด “ลักษณะโครงสร้างขององค์การ” ขึ้นเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือสำหรับการทำงานขององค์การ การจัดองค์การดังกล่าวจะต้องกระทำให้เหมาะสมถูกต้อง และสามารถอำนวยความสะดวกให้คนที่อยู่ในองค์การเดียวกันที่ต่างฝ่ายต่างทำงานให้ได้ทราบถึงขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นได้เป็นอย่างดี

การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน ได้แก่ การคัดเลือก และบรรจุคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งงานต่าง ๆ จะถูกระบุและกำหนดไว้ให้เห็นถึงขอบเขตและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่งและการคาดหวังใ้งานทุกอย่างขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้นั้นย่อมต้องการคนงานที่มีความรู้ความสามารถพร้อมตามความจำเป็นสุดแล้วแต่ความยากง่ายของงานแต่ละประเภท ผู้บริหารย่อมต้องจัดการตามหน้าที่ประการนี้ด้วยการจัดทำการวางแผนกำลังคนสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ประเมินกำลังคนที่มีอยู่แล้วและดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมรวมถึงการแนะนำคนให้เข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ก่อนการทำงานการฝึกอบรมและพัฒนาคนงานเพื่อให้สามารถทำงานดีขึ้น

หน้าที่การจัดคนเข้าทำงานนี้นับได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานในอนาคต ทั้งนี้เพราะผลการดำเนินงานจะเป็นไปในรูปใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนงาน

ซึ่งจะเป็นผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ และการสั่งการจะเป็นไปได้ราบรื่นเพียงใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะคุณภาพของพนักงานที่มีอยู่เช่นเดียวกัน ดังนั้นการทุ่มสุดใจให้มีความพร้อมเพียงในด้านกำลังคน จึงเท่ากับเป็นการประกันให้องค์กรมีทางบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ส่วนหนึ่ง การมีพนักงานที่คอยช่วยให้่องค์กรมีทางได้ประโยชน์จากการช่วยคิดริเริ่ม การร่วมมือและการได้ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ

การสั่งการ (Directing)

การสั่งการ หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การสั่งการนี้มักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีความสามารถ รู้จักหลักวิธีในการชี้แนะและควบคุมบังคับบัญชาให้การทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามที่ต้องการมากที่สุด หน้าที่หลายด้านที่จะต้องปฏิบัติในการสั่งการก็คือผู้บริหารทุกคนจะต้องรู้จักทำการมอบหมายงานได้ถูกต้อง เข้าใจถึงหลักและวิธีการจูงใจคนและสามารถกระตุ้นให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องสามารถประสานการทุ่มเทจากคนงานทุกฝ่ายให้สอดคล้องและเข้ากันได้เป็นอย่างดี และรวมถึงมีศิลปะในการกระตุ้นส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มและอุทิศกำลังกาย กำลังความคิดให้เป็นประโยชน์ต่องานขององค์กร และการรู้จักวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ได้ด้วย

ผู้บริหารทุกคนจะต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่เหมาะสมและจะต้องเข้าใจถึงเรื่องราวที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมากกว่าอีกนัยหนึ่งคือ จะต้องมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ไม่น้อย มีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ จึงเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญไม่แพ้ความรู้ทางด้านเทคนิคอื่น ๆ เหตุผลก็เพราะตลอดกระบวนการของการบริหารงานผู้บริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับคนอยู่เสมอมิได้ขาด

การควบคุม (Controlling)

การควบคุม คือ การบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนในการจัดการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ใต้นั้น เพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าการลงทุนเพื่อประกอบกิจการจะไม่สูญเปล่า และเพื่อให้มีการระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการสูญเสีย ผู้บริหารต้องมีมาตรการในการควบคุมงานของตนอยู่เสมอ การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมของผู้บริหารนั้น เริ่มแรกสุดผู้บริหารจะต้องทำการจัดระบบการรายงาน เพื่อให้สำหรับการควบคุมขึ้น โดยต้องการพิจารณากำหนดว่าข้อมูลหรือตัวเลขใดที่จำเป็นสำหรับการควบคุมบ้าง จากนั้นก็จะต้องกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขึ้น เพื่อใช้วัดผลการทำงานในการดำเนินการควบคุม วิธีการนั้นก็คือ ทำการวัดผลการดำเนินงานที่ทำไปเพื่อเปรียบเทียบกับ

มาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงข้อเสียของงานที่ได้ทำไปแล้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการที่จะได้ทราบถึงปัญหาและดำเนินการแก้ไขสิ่งที่แตกต่างจากแผนได้ ซึ่งย่อมจะทำให้เกิดความแน่ใจได้ว่างานที่จะทำต่อ ๆ ไปนั้น มีทางที่จะสำเร็จตามแผนได้ แม้ว่าในทางปฏิบัติการวางแผนจะต้องมาก่อนการควบคุมก็ตาม แต่การมีการวางแผนแต่เพียงสิ่งเดียวโดยตัวของมันเองย่อมไม่สามารถทำให้การบริหารงานสำเร็จผลสมบูรณ์ตามที่ต้องการได้ แผนงานต่าง ๆ เป็นแต่เพียงเครื่องช่วยกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้

แผนงานที่วางไว้จะช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางของการใช้กำลังคนและทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและตรงตามเวลาตามแผนซึ่งได้คาดการณ์ไว้แล้วเท่านั้น ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการเสียหายจะไม่เกิดขึ้น ผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องติดตามควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทราบได้ว่างานที่ทำไปเป็นไปตามที่ได้วางไว้หรือไม่ และจะต้องทำการแก้ไขสิ่งใดบ้าง

สาเหตุและความจำเป็นของการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์, (2530 : 12-14) ได้กล่าวไว้ซึ่งสรุปได้ว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการนั้น เหตุผลต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการรวมตัวเป็นกลุ่มและมีการร่วมกันทำงานในลักษณะที่เป็นองค์กรตามที่กล่าวมาคือ องค์กรต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือให้สามารถทำการผลิตได้ดีขึ้นนั้นจุดสำคัญคือ ประสิทธิภาพและผลงานต่าง ๆ ที่จะทำได้ดีนั้น จะอยู่ที่การสามารถเข้ามาร่วมกันทำงาน โดยที่ภายในองค์กรจะต้องการแบ่งงานกันทำและคนที่เข้ามาช่วยทำหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ที่ตนมีความถนัดหรือมีความชำนาญเป็นพิเศษตลอดจนช่วยกันแบ่งภาระรับผิดชอบตามความยากง่ายด้วยจึงจะสามารถเกิดสภาพที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในทุก ๆ จุดขององค์กรได้

เงื่อนไขต่าง ๆ ข้างต้นนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมียู่องค์กรจึงมีความหมายและมีประโยชน์จริงแต่อย่างไรก็ตามในการนำเอาทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวตน เครื่องจักร และเงินทุน มารวมเข้าด้วยกันเพื่อทำการผลิตนั้น ถ้าปราศจากผู้บริหารหรือผู้นำแล้วการรวมเอาทรัพยากรดังกล่าวมาร่วมกันผลิตโดยลำพังก็ย่อมจะเป็นไปไม่ได้หรือได้ผลสำเร็จน้อย ทั้งนี้เพราะเนื่องจากขาดระเบียบและการประสานกันเองได้ยาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะปัญหาเรื่องคนนั่นเอง กล่าวคือ คนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่างคนก็ต่างก็มีเป้าหมายหรือมีความต้องการ ส่วนตัวของตนแตกต่างกันที่จะทำอะไรตามความนึกคิดของคนได้เสมอนั้น ถ้าหากขาดผู้นำหรือผู้บริหารแล้ว โอกาสที่จะก้าวก้าวสับสนในระหว่างกันอาจเกิดขึ้นได้เสมอ การทำงานซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองจะทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรทำให้ค่อยประสิทธิภาพต่องานต่าง ๆ และจะทำงานได้ผลน้อยกว่าที่ควรอย่างมากภายในที่สุดการรวมกลุ่มกันทำงานในลักษณะองค์กรจะขาดประสิทธิภาพได้ในที่สุด

องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและจะดำเนินไปโดยได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหารในอันที่จะจัดกลุ่มคนเหล่านี้ให้ร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและในการนี้เองการบริหารการจัดการจะเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ในการช่วยกำหนดขอบเขตและแนวทางในการทำงานร่วมกันของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามที่กล่าวมาว่าองค์กรจะเกิดขึ้นเมื่อคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปรวมกันทำงานเพื่อให้สำเร็จผลในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ ถ้าหากงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยคนมากกว่าหนึ่งคนให้ช่วยกันทำแล้วความจำเป็นที่จะต้องมีผู้นำก็ต้องเกิดขึ้นทันที การบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทุกขนาดเริ่มต้นตั้งแต่องค์กรที่มีคนสองคนขึ้นไปรวมเข้าด้วยกันสำหรับในองค์กรขนาดเล็กซึ่งยังไม่มีแบ่งงานกันทำตามความถนัดมากนัก ความจำเป็นที่จะต้องมีผู้นำการบริหารอาจจะยังไม่แจ้งชัดนักแต่ถ้าหากองค์กรมีขนาดใหญ่และมีสมาชิกมากขึ้นและมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ แล้วจะเห็นได้ชัดว่าการบริหารการจัดการเป็นงานที่จำเป็นและสำคัญมากที่สุด

เกาวัลย์ นันทากิวัฒน์, (2520 : 4-5) ได้กล่าวถึงสาเหตุและความจำเป็นของการบริหารการจัดการนี้สามารถสรุปได้ว่าไม่ว่ากิจการใดที่จะประสบความสำเร็จอยู่ได้นาน ถ้ามิได้มีการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิผล การกำหนดและประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์เชิงการเมือง สังคมและเศรษฐกิจอาศัยความสามารถของผู้จัดการอยู่มาก หน้าที่งานสร้างเศรษฐกิจให้ดีขึ้นปรับปรุงมาตรฐานด้านสังคมหรือสร้างรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเหล่านี้ล้วนแต่เป็นงานท้าทายต่อความสามารถทางด้านการบริหารการจัดการสมัยใหม่ทั้งสิ้น

การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อการใช้ความพยายามของมนุษย์ช่วยให้มีเครื่องมือโรงงาน สำนักงาน ผลิตภัณฑ์ บริการ และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขึ้นและในขณะเดียวกันปรับสภาวะให้ทันกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงพร้อมกับจินตนาการและการมองไปข้างหน้า

สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร หรือที่เรียกกันว่า “ทรัพยากรในการบริหารจัดการ” สมพงษ์ เกษมสิน, (2523) ได้อธิบายไว้ว่าประกอบด้วย 4 ด้าน หรือ “4M’s” คือ

ด้านบุคลากรหรือคน (Man)

ด้านงบประมาณ (Money)

ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ (Material)

ด้านการจัดการ (Management)

สุรศักดิ์ ปริญญารัตน์ชัย, (2544 : 11) กล่าวว่าปัจจุบันเมื่อก้าวถึงปัจจัยพื้นฐานอันเป็นทรัพยากรในการบริหาร องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานประกอบด้วย 4 ปัจจัย หรือที่เรียกว่า ทฤษฎี 4M's ได้แก่ คน(Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Method) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้สูงสุดนั่นเอง

จากแนวความคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎี “4M's” และการตลาดมาเป็นแนวทางและกรอบแนวคิดในการทำวิจัย เพื่อศึกษาซึ่งกระบวนการดังกล่าว ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญและความหมายของแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. บุคลากรหรือคน (Man)

สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์, (2539 : 31) กล่าวว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุและวิธีการจัดการแต่องค์กรหรือหน่วยงานใดจะสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีพอ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 กล่าวถึงความสำคัญของ “คน” ว่าการพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคตคือ “การพัฒนาคน” ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพและสมรรถภาพของคนไทยให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนสังคมและของชาติในที่สุดมีการปรับแนวความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งเน้นหลักของการพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียวมาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง

พรสิริ ทิววรรณวงศ์, (ม.ป.ป.: 1) กล่าวว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรคือ คน ทรัพยากรมนุษย์เพราะถ้าปราศจากกำลังคนที่มีความสามารถแล้วองค์กรจะประสบกับความยุ่งยากในความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้นมา

สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์, (2539: 3) กล่าวว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุและวิธีการจัดการแต่องค์กรหรือหน่วยงานใดจะสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดได้นั้นองค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการงานบุคคลที่ดีพอ

ธงชัย สันติวงษ์, (2535) ได้กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดแม้ว่าองค์กรจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีราคาแพงเพียงใดก็ตามถ้าหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้ว

เครื่องจักรอุปกรณ์เหล่านั้นก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใดและแม้จะใช้ดำเนินงานได้บ้างประสิทธิภาพเครื่องจักรก็คงอยู่ในระดับต่ำด้วยเหตุผลข้างต้นการจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่งซึ่งจะมีผลทำให้การบริหารจัดการงานและการเพิ่มผลผลิตทำได้ดีขึ้น

หน้าที่ประการหนึ่งที่น่าจะถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญที่สุดในบรรดาหน้าที่ต่างๆ ที่ผู้บริหารจะรับผิดชอบก็คือ หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ทั้งนี้เพราะภายหลังจากที่ได้มีการจัดองค์การจนเสร็จสิ้นแล้วโครงการในส่วนต่าง ๆ ก็จะต้องถูกบรรจุด้วยตัวของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์การ และในการที่จะให้ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังกล่าวได้ประสิทธิภาพที่สุดนั้นย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสามารถหรือความพร้อมเพียงของตัวบุคคลดังกล่าวด้วยผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในการเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติเท่านั้น จึงจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ตั้งเอาไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วนี้เอง จึงควรที่จะได้มีการให้ความสนใจศึกษาถึงกระบวนการในการเสาะหาและพัฒนาตัวบุคคลให้มีความสามารถสูงขึ้นกระบวนการดังกล่าวนี้คือ กระบวนการทางการบริหารงานบุคคล (Personal Management Process) นั่นเอง

หลัก 4 ประการ ของการใช้ประโยชน์บุคคลที่มีประสิทธิภาพ

1. จัดหาคนที่มีความสามารถและเต็มใจทำงาน
2. บรรจุให้เขาทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถและความสนใจ
3. พัฒนาเขาโดยการให้การศึกษาและอบรมเพื่อให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. พยายามทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน

สรุปบุคลากรที่ให้บริการต้องเป็นบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ทักษะและความชำนาญในแต่ละด้าน มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีมารยาทเรียบร้อย อารมณ์มั่นคง ประพฤติดี วาจาสุภาพ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมในการให้บริการสนใจและเอาใจใส่ในการให้บริการ มีเครื่องแต่งกาย ที่ถูกต้องเหมาะสม บุคลากรต้องมีเพียงพอต่อความต้องการผ่านการคัดเลือกและการอบรมมาแล้วอย่างดี สำหรับผู้จัดการควรมีประสบการณ์และมีความรู้เรื่องการบริหารหรือการจัดการเป็นอย่างดี

การแบ่งหน้าที่การทำงานควรมีการแบ่งอย่างเหมาะสมตามโครงสร้างขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เบลโลว์ (Bellow, 1961 : 370 อ้างถึงใน สิทธินัน สิทธิ, 2551) ระบุการประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึงการประเมินค่าของแต่ละบุคคลสำหรับองค์กรซึ่งมักจะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือโดยบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการณ์ปฏิบัติของผู้ถูกประเมินได้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เกียรติก้อง คุ่มไฟโรจน์, (2537 : 11) กล่าวว่าการวัดผลการทำงานของพนักงานคนหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งกับมาตรฐานที่ประสงค์จะได้รับแต่ละชั้น

ธงชัย สันติวงษ์, (2531 : 189) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

เสนาะ ดิยาวี, (2532 : 7) ได้กำหนดนิยามการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการตีราคาหรือค่าการดำเนินการของบุคคลว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดีเพียงใดโดยพิจารณาคุณภาพที่กำหนดหรือบันทึกไว้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ กระบวนการประเมินค่าบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ เทียบกับมาตรฐานที่วางไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนดจดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างานโดยมีมาตรฐานเดียวกัน

2. การเงิน (Money)

การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารงานเพราะการที่จะให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติต้องอาศัยเงิน หรืองบประมาณ เพื่อเป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนและนอกจากนี้เงินยังเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับการซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการดำเนินงานของสำนักงาน ดังนั้นพอสรุปได้ว่าเงินเป็นทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบการบริหาร มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

ปิยธิดา ศรีเดช, (2536 : 182-187) กล่าวถึงความสำคัญของการเงินว่าเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานเพราะการบริหารงานจะดำเนินการไปไม่ได้หากขาดการสนับสนุนทางการเงิน และการควบคุมงานซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ 3 ประการ ดังนี้

1. การจัดหาเงินทุนคือ การแสวงหาเงินทุนเพื่อใช้ในหน่วยงานอันแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะสามารถหาเงินทุนเพื่อใช้จ่ายตามความต้องการได้เมื่อใดจากแหล่งใดและด้วยวิธีใดเช่นกัน

2. การวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงินคือ การประมาณการถึงอนาคตและ การควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

3. การตัดสินใจลงทุนคือ การตัดสินใจเพื่อใช้จ่ายเงินทุนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพความเสี่ยงต่ำ

งบประมาณ งบประมาณคือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดง โครงการ ดำเนินงาน ทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง จากความหมายดังกล่าวแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่างบประมาณคือ แผนการเงิน (Financial Plan) ซึ่งหมายถึง แผนที่มีการกำหนดทรัพยากรทางการเงินให้เปลี่ยนแปลงมาเป็น วัตถุประสงค์ของชาติ เนื่องจากทรัพยากรทางการเงินมีจำกัด แต่จะต้องนำมาจัดสรรใช้จ่ายให้บรรลุ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของชาติ ซึ่งมีจำนวนมากมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับทางเลือกที่ฉลาด ความจำเป็นก่อนหลัง เป็นสาระสำคัญของการงบประมาณ

3. สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ (Material)

ในการบริหารองค์การจำเป็นต้องมีการวางแผนให้สอดคล้องเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและงบประมาณเป็นเครื่องมืออเนกประสงค์ในการควบคุมการบริหารองค์การ ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่เป็นผู้บริหารองค์การหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านงบประมาณจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องงบประมาณและระเบียบพัสดุเป็นอย่างดีก็จะต้องรู้ในเรื่องของ กฎระเบียบต่าง ๆ เช่นการจัดตั้งงบประมาณหลักความรู้ในการทำงานการงบประมาณการดำเนินงาน ด้านอุปกรณ์ สถานที่ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต้องมีคุณภาพและมาตรฐานเพียงพอกับ ระดับที่ต้องการให้พัฒนา อุปกรณ์ สถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกด้านกีฬา ซึ่งเป็นปัจจัย สนับสนุนการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารองค์การในความจำกัดและความหมายของคำว่า “พัสดุ อุปกรณ์ สถานที่” ได้มีหน่วยงานเสนอไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์, (2531 : 7) กล่าวถึงวัสดุ อุปกรณ์ ว่าเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่าง ไปจากปัจจัยอื่น ๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ในการดำเนินการผลิตหรือ พัฒนาตลอดเวลา เพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

สุชาติ สุภมมงคล (สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์, 2539 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าพัสดุว่ามีความหมายเหมือนกับคำว่าวัสดุซึ่งรวมถึงสิ่งของ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ทุกชนิด

อุปกรณ์ และสถานที่ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งปลูกสร้างที่ใช้ในการบริหารองค์การซึ่งมี ลักษณะคงทนถาวรมีอายุการใช้งานยาวนาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เป็นสิ่งที่สำคัญ อีกประการหนึ่ง

ที่จะทำให้การบริหารองค์การมีการพัฒนาหรือประสบผลสำเร็จได้สมบูรณ์เป็นการบริหารอย่างแท้จริง ในด้านการใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารควรวีคหลักดังต่อไปนี้

1. ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
2. ใช้ให้เกิดผลประโยชน์คุ้มค่า
3. ใช้อย่างประหยัดทั้งแรงงานเงินและเวลา
4. ก่อนใช้วัสดุ อุปกรณ์ทุกครั้งควรมีการทดลองก่อนว่าใช้ได้ดีสะดวกและเหมาะสม

ธนะรัตน์ หงส์เจริญ, (2543 : 31) ได้วางหลักเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเกี่ยวกับสถานที่ และเครื่องอำนวยความสะดวกทางการกีฬาไว้ 10 ประการ

1. ความสามารถที่จะไปมาได้โดยง่าย กล่าวคือไปใช้ได้โดยง่ายและสะดวก
2. ความสวยงามที่ดึงดูดความสนใจแต่ไม่ฉาบฉวยและควรกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ ในการที่จะช่วยกันบำรุงรักษา
3. จัดให้เป็นสัดส่วนหรือหมวดหมู่ คือเขตของกิจกรรมและกิจกรรมที่เป็นกลุ่ม เดียวกันและมีความหมายเกี่ยวข้องกันที่ต้องใช้งานด้วยกัน โดยจะจัดให้อยู่เป็นส่วน ๆ อัน เดียวกันหรือใกล้กัน
4. ความประหยัดคือ ให้มีความประหยัดทั้งด้านเวลา กำลังงานและค่าใช้จ่ายให้น้อย ที่สุด และให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันผู้เข้าร่วมต้อง ได้มีส่วนร่วมอย่างถูก สุขลักษณะด้วย
5. ความสามารถที่จะขยายได้ในโอกาสข้างหน้า คือมีความสามารถที่จะเพิ่มขอบข่าย และจำนวนของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มขึ้นในโอกาสข้างหน้าได้ และขณะเดียวกันก็จัดให้มีความ พร้อมที่บุคคลสามารถจะมีส่วนร่วมได้ด้วยความประหยัด
6. ความโดดเด่นคือ จะต้องมีการกำจัดไม่ให้มีกลิ่น มีเสียง หรือความชื้นมารบกวนมี การแยกกิจกรรมให้เป็นไปตามกลุ่มของผู้มีส่วนร่วมและมีการป้องกันมิให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ในกลุ่มอื่น ๆ เข้ามาได้ การควบคุมแสงเสียง ความร้อน และการถ่ายเทอากาศ ควรจะมีการแยก การควบคุมเป็นส่วน ๆ ไป
7. ความปลอดภัย คือถูกต้องตามสุขลักษณะและสุขอนามัยสิ่งต่าง ๆ ของสถานที่ของ ผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้จะต้องได้รับการพิจารณาเป็นอย่างดีในการที่จัดและ บำรุงรักษาสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกทางการกีฬา

8. การควบคุมดูแลคือ การที่จะสามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง และจัดกิจกรรมตลอดจนกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและสามารถที่จะกระทำได้โดยให้ผู้นำที่มีความรับผิดชอบมองเห็นหรือไปยังสถานที่เกี่ยวข้องนั้น โดยง่ายและรวดเร็ว และในขณะที่เดียวกันก็มีการแยกกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปโดยชัดเจน การควบคุมดูแลสถานที่อาจจะมียันตรายเกิดขึ้นนั้นถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้นำตามกฎหมาย

9. ความมีประโยชน์คือความมีประโยชน์ของสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกทางการกีฬาจะขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปรับสถานที่เหล่านั้นให้สามารถใช้ประโยชน์ได้หลาย ๆ อย่าง ด้วยความปลอดภัยมีความสนุกสนานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่สามารถใช้สถานที่ได้ตามฤดูกาลก็เป็นการเพิ่มประโยชน์ของการใช้สถานที่มากขึ้นอีก

10. ความถูกต้องสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬานั้นควรที่จะได้เป็นไปตามความต้องการและสอดคล้องกับการแข่งขันตามหลักวิชาการและตามที่กฎหมาย ได้บังคับไว้

4. การจัดการ (Management)

สมคิด บางโม, (2536 : 29) ให้ความหมายว่าการจัดการหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น

ฟาโยล (Fayol, 1925 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปริญญารัตนชัย, 2544 : 20) ให้ความหมายว่าด้านการจัดการคือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน โดยฟาโยลเน้นว่าด้านการจัดการนี้เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะการวางแผนเป็นกระบวนการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อที่จะสามารถยืดหยุ่นและมีความต่อเนื่องได้มีการกำหนดโครงสร้างวัสดุและบุคลากรโดยให้มีการสั่งการต่อบุคลากรมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับคนงานภายใต้การประสานงานและควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อมาเขาได้เสนอหลักการจัดองค์กรซึ่งมีแนวปฏิบัติ 5 ประการ นิยมเรียกย่อ ๆ ว่า OSCAR ซึ่งหมายถึง

1. Objective หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดเป้าหมาย และตำแหน่งงานนั้นสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. Specialization หมายถึง ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างเพื่อส่งเสริมให้เกิดความชำนาญและสามารถแบ่งสายงานได้อย่างเหมาะสมลงตัว
3. Coordination หมายถึง การประสานงานเพื่อเป็นตัวเชื่อมระบบของงานแต่ละแผนกให้มีความราบรื่นในการทำงาน

4. Authority หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่ต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาและลำดับของตำแหน่งเป็นขั้น ๆ

5. Responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ และสามารถทำให้เกิดผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายได้และฟายไลได้เสนอหลักการจัดการในการดำเนินการ 14 ข้อ ดังนี้

5.1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การแบ่งงานกันทำตามความถนัดและความสามารถเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการแบ่งงานกันทำช่วยทำให้คนงานมีความชำนาญในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

5.2. อำนาจและความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลอำนาจในการสั่งการเรื่อง ๆ นั้นความรับผิดชอบเป็น การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีอยู่ควบคู่กัน ไปและได้สัดส่วนกันอย่างเหมาะสม

5.3. ระเบียบวินัย (Discipline) คือมาตรการที่เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจ วินัยเป็นการยอมรับข้อตกลงซึ่งต้องประกอบด้วยทุกฝ่ายเข้าใจในข้อตกลงที่มีต่อกันอย่างชัดเจน เป็นข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่ายโดยต้องมีบทลงโทษด้วยในกรณีที่เกิดจากที่ตกลงไว้

5.4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน เป็นการทำให้เกิดการซ้ำซ้อนของคำสั่งได้และก่อให้เกิดการขัดแย้งขณะเดียวกัน ผู้รับคำสั่งเองก็อาจจะเกิดความลังเลใจที่จะเลือกปฏิบัติ

5.5. เอกภาพของการอำนวยการ (Unity of Direction) เป็นการจัดแผนงานหรือลักษณะที่มีเป้าหมายเดียวกันต้องมีเอกภาพของภารกิจอยู่ในกลุ่มเดียวกันภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชาคนเดียว (One Head of Plan) มีการประสานงานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

5.6. ผลประโยชน์ทั่วไปสำคัญกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of Individual Interest to General Interest) มีการประสานผลประโยชน์พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรโดยภาพรวมว่ามีควรรสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่มคนหรือของเอกชน

5.7. ผลตอบแทน (Remuneration) ในระบบของการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกในองค์กรนั้นต้องคำนึงถึงความยุติธรรมและความเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

5.8. การรวมอำนาจ (Centralization) การรวมอำนาจเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องพึงคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวซึ่งในการรวมอำนาจนั้นควรจะเหมาะสม กับสถานการณ์จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของธุรกิจแต่ละประเภทคุณภาพของบุคลากรและผู้จัดการ

5.9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ลำดับการบังคับบัญชาหรือการจัดลำดับอำนาจ หน้าที่จากระดับที่มีอำนาจหน้าที่สูงสุดมาจนถึงระดับที่มีอำนาจหน้าที่ต่ำสุดโดยการให้ผู้ที่อยู่ในระดับเดียวกันติดต่อกัน โดยตรงซึ่งจะช่วยให้ทำงานง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น

5.10. การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบวัสดุสิ่งของและบุคลากรซึ่งในด้านบุคลากรต้องมีการจัดระบบองค์กรที่ดีมีการวางแผนงานสำหรับบุคลากรมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของตำแหน่งได้ชัดเจน

5.11. ความเสมอภาค (Equity) การปฏิบัติต่อบุคคลในองค์กรอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน โดยใช้หลักความเมตตาและความยุติธรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กร

5.12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personal) การโยกย้ายงานบ่อย ๆ ของคนงานทำให้เกิดความไม่มั่นใจในตนเองไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองและอาจ ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

5.13. ขอบเขตจำกัดของอำนาจหน้าที่ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการยอมรับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

5.14. ความสามัคคี (Esprit de Corp) ความเป็นเอกภาพของกลุ่มหรือความเป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นพลังใจในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจของคนในองค์กรผู้จัดการในองค์กรควรจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกให้เกิดขึ้น

สมคิด บางโม, (2538 : 29) มีความเห็นว่าการจัดการคือศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กร และนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะเห็นว่าการจัดการเพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดการเป็นศิลปะที่ใช้คนทำงาน
2. การจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์
3. การจัดการเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกีฬา

แนวคิดของการจัดการการกีฬาเป็นสิ่งสำคัญเพราะแก่นของแนวคิดนั้นคือกรอบของการทำงานไม่ให้หลงทิศหลงประเด็นหากมีแนวคิดทฤษฎีในการจัดการที่ชัดเจนแล้วการทำงานต่าง ๆ ก็จะไม่ใช้การทำงานที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการตัดสินใจแต่ครั้งก็จะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดหรือการมีสัญชาตญาณที่ถูกต้อง

สิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการกีฬาในวงการกีฬาคือ ความหลากหลายในเนื้อหา รายละเอียดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการจัดการการกีฬาที่ยังไม่หยุดนิ่งและเป็นกระแสที่มาแรงเป็นที่สนใจไปพร้อม ๆ กันทั่วโลกการที่จะต้องพิจารณาว่าจะนำแนวคิดทฤษฎีการจัดการเรื่องใดบ้าง ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรกีฬาและการจัดการแข่งขันให้สมบูรณ์เหมาะสมนับเป็นเรื่องที่ท้าทายนักคิดและผู้ที่มีสนใจในศาสตร์ของการจัดการการกีฬาเป็นอย่างมาก

การจัดการกีฬาต้องการการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของการสนับสนุนของผู้บริหารการกีฬาในอดีตส่งต่อไปให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่เปรียบได้ดั่งเช่นเหรียญทองโอลิมปิกไม่ได้สร้างในวันเดียว ผู้บริหารการกีฬาควรตระหนักว่าในการนำคนอื่นนั้นเรามีหน้าที่พัฒนาคนอื่นด้วยโดยการถ่ายทอดประสบการณ์ความเก่งให้กับคนรุ่นต่อ ๆ ไปด้วยการให้ความรู้และเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมสำหรับผู้นำทางการกีฬาที่ดีนั้นต้องมีความยุติธรรมและมีความรับผิดชอบต่ออนาคตของวงการกีฬาเพิ่มเข้าไปด้วย

การจัดการการกีฬาต้องการผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนเช่นผู้นำบอกกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันโอลิมปิก มีความมุ่งมั่นที่จะนำธงชาติไทยขึ้นสู่ยอดเสาในกีฬาชนิดนั้นๆ ให้ได้เพื่อชื่อเสียงของประเทศชาติ การที่เราได้รับเหรียญทองจะเป็นการสร้างประวัติศาสตร์ของกีฬาในประเทศไทย การที่จะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามร่วมทำงานอย่างทุ่มเทนั้นผู้บริหารกีฬาควรพยายามทำให้วัตถุประสงค์หลาย ๆ ข้อที่ตั้งไว้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วอาจจะไม่ใช่เห็นผลทันตาทุกเรื่อง เพราะในวิสัยทัศน์มีรายละเอียดหลายเรื่องรวมอยู่ด้วยกันแต่ควรให้ประจักษ์ เร่งปฏิบัติให้เห็นผลในบางส่วนอย่างรวดเร็วที่สุดจะเป็นการแสดงผลแห่งผู้นำให้เป็นที่ยอมรับการสร้างศรัทธาในตัวผู้บริหารเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติตามรู้สึกว่าการที่ผู้บริหารกล่าวไว้เป็นจริงแม้จะเป็นบางส่วนก็ตามเรียกว่าเป็นการวัดฝีมือผู้นำ

การสร้างความทุ่มเทและร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ผู้นำการกีฬาต้องแสดงความพร้อมที่จะเสี่ยงและอย่าแสดงความท้อแท้แม้ผิดหวังก็ตาม ควรแสดงให้เห็นว่าอาจมีทางเลือกอื่นแสดงให้เห็นเสมอว่ายังทำได้ ยังมีโอกาสความสำเร็จในตัวผู้นำทางการกีฬามักเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในภาวะคับขัน การรักษาอาการมีภาวะผู้นำในสถานการณ์วิกฤตควบคุมสติอารมณ์ให้ได้ดีอีกทั้งต้องรู้ให้ลึก มองให้ไกลและกว้าง

ความหมายของการจัดการกีฬา

ปรางทิพย์ ยูวานนท์, (2552) ได้ให้ความหมายดั้งเดิมการจัดการการกีฬาคือการรวบรวมบุคลากร วัสดุ เทคโนโลยีและแหล่งการเงินที่ต้องใช้เพื่อให้องค์กรกีฬารรลุเป้าหมาย ผู้บริหารอาจเป็นในรูปของบุคคลหรือคณะกรรมการมีหน้าที่รวบรวมทรัพยากร บุคลากร เงินและเครื่องมือที่จะใช้ในการทำงานและทำงานให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารเป็นผู้กำหนดงานและสั่งการ

ความหมายของการจัดการการกีฬาในยุคปัจจุบันนั้นเป็นการนำแนวคิดทางการบริหารธุรกิจมาผสมกับคุณสมบัติเฉพาะของการกีฬาและประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหารเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง

คำว่าผู้บริหารในที่นี้ไม่ได้หมายถึงรัฐมนตรีหรือนายกสมาคมกีฬาหรือผู้จัดการทีมเท่านั้นครูพลศึกษาและครูผู้ทำทีมกีฬาจัดเป็นผู้บริหารทีมกีฬาในโรงเรียนกล่าวคือเป็นทั้งผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน จัดหาผู้สนับสนุนและที่สำคัญเป็นผู้สรรหา (แมวมอง) เยาวชนที่มีความสามารถเชิงกีฬาเพื่อนำมาเจียรไนให้ได้นักกีฬาที่มีพรสวรรค์และสามารถขึ้นไปสู่ดวงดาวได้ งานการบริหารและการจัดการการกีฬาจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากรทุกคนในวงการกีฬา

การจัดการเป็นหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่าในการทุ่มเทเวลาและทรัพยากรทั้งหมดที่มีให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และผลที่ได้ควรอธิบายให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้บริหาร ผู้จัดการการกีฬาในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องมีความรู้ศึกษาพื้นฐานขององค์กรกีฬาอย่างละเอียด ความรู้ในสาขาการจัดการการกีฬา การตลาดกีฬาและการพัฒนานวัตกรรมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเพื่อให้มีความแม่นยำในความคิดซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางที่เป็นระบบประกอบกับความมุ่งมั่นที่จำเป็นของปรัชญาการกีฬา เป็นพื้นฐานและคุณลักษณะสำคัญของการกีฬาจะทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติสู่เป้าหมายของการจัดการการกีฬาที่ถูกต้องหากไม่แม่นยำในองค์ความรู้หรือใช้ความรู้สึกส่วนบุคคลในการบริหารอาจเป็นเสมือนดาบสองคมซึ่งมิได้สร้างแต่กลับทำลายความเติบโตของวงการกีฬาได้

หน้าที่ของการจัดการการศึกษา

หน้าที่ของการจัดการการศึกษามีความหลากหลายและกว้างขวางมากแต่เป้าหมายคือ การคิดให้ถูก ทำให้เป็น ด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญตลอดจนความสามัคคีร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ระดับนานาชาติจนถึงระดับท้องถิ่น การจัดการการศึกษามีขอบข่าย 3 ระดับใหญ่ ๆ ได้แก่

1. การจัดการองค์กร
2. การจัดการแข่งขัน
3. กระบวนการจัดการ

การบริหารและการจัดการนั้นขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีผู้นำที่ดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเข้าถึงการทำงานในทุกระดับ มีระบบการจัดการที่เป็นระบบโดยมีกลยุทธ์เป็นตัวขับเคลื่อน

การมีวิสัยทัศน์ คือ การคาดถึงอนาคตที่ทุกสิ่งเป็นไปได้ การมองอนาคตที่สามารถติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ๆ สามารถเข้าถึงทรัพยากรที่มีและข้อมูลต่างๆ

พันธกิจ คือ ภาระหน้าที่การสนับสนุนและเพิ่มมูลค่าขององค์กร การทำให้องค์กรมีบริการเป็นที่หนึ่งมีคุณภาพและเป็นทางเลือกของผู้บริโภคเป็นอันดับหนึ่งอยู่เสมอ

เป้าหมาย คือ ผลที่ต้องการได้รับอันเกิดจากพันธกิจ นโยบายและกลยุทธ์การดำเนินการ

ในการวางแผนนโยบายระดับชาติ การจัดทำนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายพัฒนาการศึกษา ตลอดจนนโยบายของการศึกษาแห่งประเทศไทย รวมถึงทิศทางของหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษามีความละเอียดอ่อนที่ต้องสอดคล้องและเหมาะสมเป็นเสมือนเข็มทิศที่สำคัญยิ่ง ควรต้องเป็นการสร้าง การคิดค้น สามารถนำไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในทุกระดับแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่สร้างโอกาสและเป็นสิ่งเกื้อกูลให้เกิดผลทางธุรกิจที่สำคัญ การบริหาร และการจัดการมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท การบริหารและการจัดการการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรศึกษาที่ต้องการความสำเร็จในการบริหารงานเช่นกัน

ฟุตบอลอาชีพและองค์ประกอบตัวบ่งชี้ฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

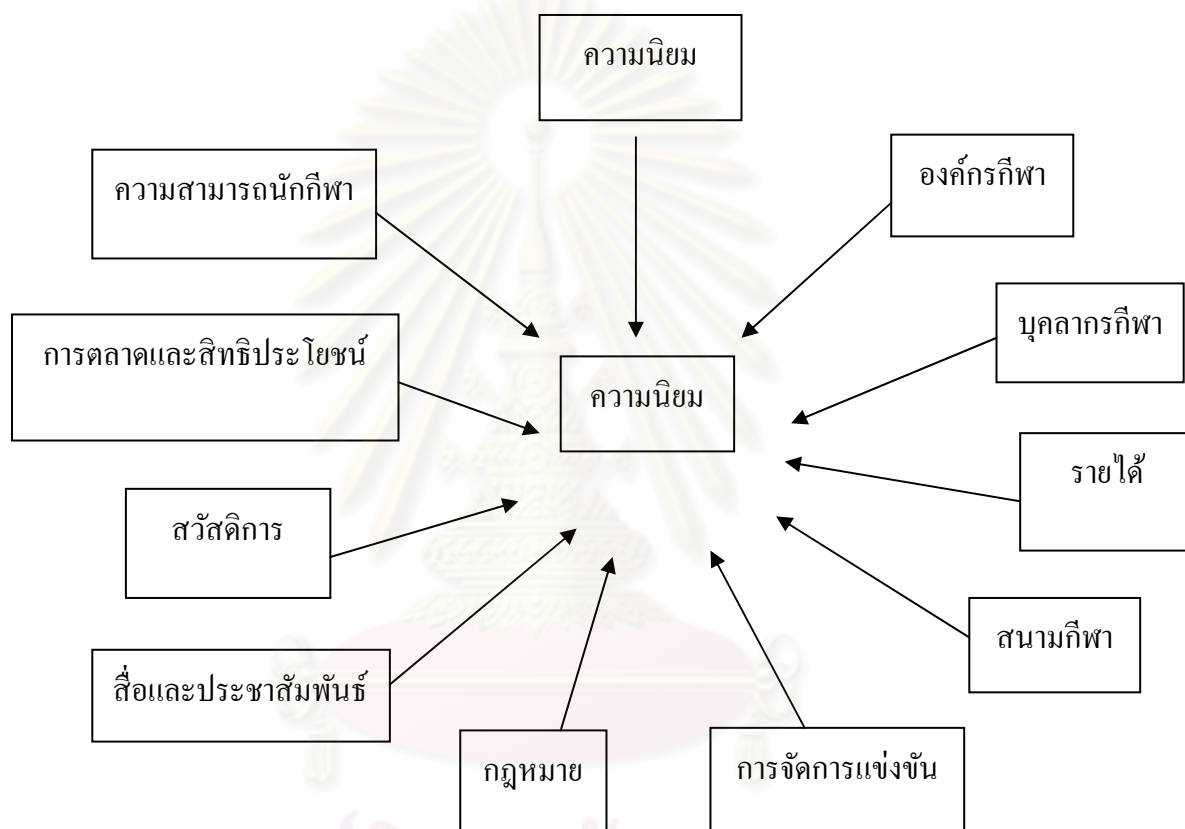
ฟุตบอลอาชีพ

กีฬาฟุตบอลอาชีพ หมายถึง การจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอล โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รายได้จากการดำเนินการ สามารถนำรายได้เหล่านั้นมาเลี้ยงชีพได้เป็นอาชีพหลักโดยไม่ต้องทำงานอื่นๆเพื่อหารายได้หรือไม่ต้องทำงานอื่นเพื่อหารายได้เพิ่ม

สโมสรฟุตบอลอาชีพ หมายถึง สโมสรฟุตบอลซึ่งจดทะเบียนนิติบุคคลเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจการเกี่ยวกับการแข่งขันฟุตบอล และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการ

แข่งขันฟุตบอลอาชีพเพื่อให้มีรายได้และผลกำไรแบ่งเฉลี่ยคืนให้ผู้ถือหุ้นและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน (โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ. 2549)

แผนภูมิที่ 3 องค์ประกอบตัวบ่งชี้ฟุตบอลอาชีพ จุฬา ดิงศภักดิ์, (2540)



โครงสร้างการบริหารงานของสโมสรฟุตบอลอาชีพ

(โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ. สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549)

ในการบริหารงานธุรกิจใด ๆ ก็ตามโครงสร้างการบริหารงานมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจหรือกิจการนั้น ๆ ทั้งนี้ย่อมแตกต่างกันในแต่ละธุรกิจหรือแต่ละพื้นที่และขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ จึงอาจจะเป็นการยากที่จะกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่จะให้สามารถใช้ได้กับทุกท้องถิ่นหรือทุกประเทศ อย่างไรก็ตามก็การศึกษาแนวทางและรูปแบบของบางประเทศที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานก็นับเป็นวิธีการที่ดีอีกวิธีหนึ่งซึ่งจะสามารถ

นำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับประเทศไทย เช่นเดียวกับประเทศในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และ สิงคโปร์ ซึ่งได้นำระบบของการบริหารงานสมาคมและสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพในทวีปยุโรปเป็น ตัวอย่างในการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งได้เช่นเดียวกัน

การเข้าสู่ตำแหน่งของประธานสโมสรและกรรมการบริหารสโมสร

ในทางปฏิบัติโดยทั่วไปผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของสโมสรจะเป็นประธานสโมสรหรืออาจให้ผู้ถือหุ้นหรือสมาชิกของสโมสรเป็นผู้เลือกตั้งประธานสโมสรจากนั้นประธานสโมสรจะเป็นผู้เสนอรายชื่อ กรรมการบริหารสโมสรตาม โครงสร้างการบริหารงานของสโมสรอย่างไรก็ดีอาจมีบางสโมสรที่ ข้อบังคับกำหนดให้ผู้ถือหุ้นหรือสมาชิกของสโมสรเป็นผู้เลือกกรรมการบริหารสโมสรทุกตำแหน่งก็ได้ ทั้งนี้ให้กรรมการบริหารสโมสรอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปีเพื่อรองรับการจัดตั้งสโมสรกีฬาฟุตบอล อาชีพของจังหวัดต้องปรับปรุงข้อบังคับของสมาคมกีฬาจังหวัดโดยกำหนดให้มีสโมสรกีฬาฟุตบอล อาชีพอยู่ในโครงสร้างการบริหารงานของสมาคมและถือเป็นสโมสรสมาชิกของสมาคมกีฬาจังหวัด ส่วนหนึ่งด้วย การกีฬาแห่งประเทศไทยได้เสนอรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานของสโมสรฟุตบอล อาชีพเพื่อเป็นตัวอย่างในการนำมาประยุกต์ใช้กับสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพของไทยดังต่อไปนี้

โครงสร้างคณะกรรมการบริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ในการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพจะต้องมั่นใจว่าทีมบริหารงานมีประสิทธิภาพการทำงานอย่าง มีมืออาชีพมีบุคลากรเพียงพอและไม่ควรดำเนินการทุกอย่างด้วยบุคคลเพียง 1-2 คน การดำเนินงานของ สโมสรจำเป็นต้องมีบุคลากรหลายฝ่ายช่วยกันดำเนินงานสโมสรจึงจะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน

การดำเนินงานของสโมสรจึงควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารสโมสรฟุตบอลอาชีพ ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารประมาณ 7-10 คน ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. ประธาน | 6. ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |
| 2. รองประธาน | 7. ฝ่ายการตลาดและสิทธิประโยชน์ |
| 3. ฝ่ายการเงิน | 8. ฝ่ายสนามและจัดโปรแกรม |
| 4. ผู้จัดการทีม | 9. เลขานุการ |
| 5. ฝ่ายจัดการแข่งขัน | 10. ผู้ช่วยเลขานุการ |

ภารกิจและความรับผิดชอบ

ประธาน : ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานของสโมสรตามนโยบายและข้อบังคับของ สโมสรเพื่อให้สโมสรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

รองประธาน : ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากประธานสโมสร

ฝ่ายการเงิน : ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ระบบบัญชี รายรับ รายจ่ายของสโมสรและจัดแผนการงบประมาณของสโมสร

ผู้จัดการทีม : ทำหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการฝึกซ้อม การเตรียมทีม การวางแผน การฝึกซ้อม และการแข่งขัน การบริหารทีมของสโมสรให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

ฝ่ายจัดการแข่งขัน : ทำหน้าที่จัดการแข่งขัน ในกรณีที่สโมสรเป็นเจ้าบ้าน

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ : ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ทีมและสโมสร เพื่อให้สมาชิกและผู้สนใจได้ทราบการดำเนินงานของสโมสรและให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างสาธารณชน สมาชิก และสโมสร

ฝ่ายการตลาดและสิทธิประโยชน์ : ทำหน้าที่ส่งเสริมด้านการหารายได้และผลประโยชน์ของสโมสรการติดต่อประสานงานและการจัดหาสปอนเซอร์ตลอดจนการจำหน่ายบัตรเข้าชมการแข่งขัน

ฝ่ายสนามและจัดโปรแกรม : ทำหน้าที่ดูแลทะนุบำรุงสนามกีฬา (ของสโมสร) กรณีไม่มีสนามของสโมสร ต้องทำหน้าที่ประสานงานเตรียมความพร้อมของสนาม สำหรับการเป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขันร่วมกับฝ่ายจัดการแข่งขัน

ฝ่ายเลขานุการ : รับผิดชอบคณะกรรมการบริหารสโมสร งานด้านการบริหารงานบุคคล ชุกรการ และการประชุมกรรมการบริหาร รวมทั้งสมาชิกของสโมสร และการติดต่อประสานงานระหว่างสโมสรกับหน่วยงานภายนอก

การบริหารจัดการและการเตรียมทีมฟุตบอล

การบริหาร อนุ โปธ สุนทรพานิช, (2544) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการมีความจำเป็นและสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนในการดำเนินกิจกรรมใดๆของกลุ่มบุคคลหากผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการบริหารแล้วความสำเร็จของกิจการนั้น ๆ ย่อมเป็นไปได้ยาก

การบริหารจัดการ คือ การคาดการณ์และการวางแผนไว้ล่วงหน้า การสั่งการ การจัดหน่วยงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน

กระบวนการบริหารเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานเพราะการบริหารเป็นระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องถือปฏิบัติหรือกระบวนการบริหารก็คือวิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการบริหารเปรียบได้กับสมอแกนขาและผลที่กำลังของผู้บริหารนั่นเองกระบวนการบริหารประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการซึ่งแต่ละองค์ประกอบก็คือภาระความรับผิดชอบที่ผู้บริหารทุกองค์การควรปฏิบัติ ทั้งนี้หน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วยกระบวนการซึ่งอาจถือเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. **การวางแผน (Planning)** เป็นกระบวนการแรกของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้จัดทำแล้วชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ เพื่อความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. **การจัดองค์การหรือการจัดหน่วยงาน (Organizing)** เมื่อผู้บังคับบัญชาได้จัดทำแผนเรียบร้อยแล้วขั้นต่อไปก็คือจะต้องพยายามจัดสายงานและหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้

3. **การจัดบุคลากร (Staffing)** คือการหาบุคลากรเข้าทำงานในองค์การและหน่วยงานต่าง ๆ โดยให้แต่ละหน่วยงานมีคนทำงานในลักษณะที่เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ

4. **การอำนวยการ (Directing)** จะมีความหมายรวมไปถึงการสั่งการหรือการวินิจฉัยสั่งการด้วย ซึ่งในเรื่องนี้นอกจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดจะเป็นผู้มีอำนาจในการปฏิบัติแล้วจะต้องมีการมอบให้บุคลากรอื่น ๆ มีอำนาจลดหลั่นในลักษณะที่เป็นสายการบังคับบัญชา

5. **การประสานงาน (Coordinating)** เมื่องานได้รับการวางแผน หน่วยงานและบุคลากรต่าง ๆ ได้รับการกำหนดให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและเป็นไปตามความรู้การประสานงานระหว่างหน่วยงานและระหว่างบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง

6. **การรายงาน (Reporting)** เมื่องานได้รับการปฏิบัติแล้วการได้รับการรายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพราะการรายงานจะทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่าได้ดำเนินไปแล้วมากน้อยเพียงใดมีอุปสรรคปัญหาหากน้อยเพียงใด

7. **การงบประมาณ (Budgeting)** การบริหารงานจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดใน 4 อย่างนี้แล้วการบริหารงานจะเกิดขึ้นไม่ได้

การบริหารจะต้องบริหาร 3 ส่วน คือ

บริหารตนเอง 40%

บริหารคน 15%

บริหารงาน 39% และงานอื่น ๆ 6%

การบริหารสู่ความเป็นเลิศของทีมฟุตบอลหรือการบริหารที่ดียิ่ง ประกอบด้วยความมั่นคงของสถาบัน ความน่าเชื่อถือโดยเฉพาะงบประมาณการบริหารทีมของโค้ชมืออาชีพ โดยจะต้องมีวิชาชีพโค้ชฟุตบอลโดยตรง

การบริหารทีมงานในกรอบข้อบังคับยึดถือระเบียบขององค์การมีสวัสดิการทีม โดยให้ขวัญกำลังใจแก่โค้ช ผู้เล่น และเจ้าหน้าที่ทีมงานตามอัตรภาพทำให้นักกีฬาและโค้ชพัฒนาทีมได้เร็วขึ้น อันเป็นผลดีต่อส่วนรวมของสถาบันด้วยความก้าวหน้าในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึก เพื่อให้เกิดการ

พัฒนาอย่างรวดเร็วและตอบสนองด้านบริหารทีมอย่างพึงพอใจ การบริการสังคมเป็นการตอบแทนประโยชน์ซึ่งกันและกัน รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้สถาบัน โดยการนำทีมร่วมการแข่งขันเพื่อเป็นการกระชับมิตรหรือเพื่อการกุศลต่าง ๆ การให้ความเสมอภาคแก่ผู้เล่นในทีมถือเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารทีม การให้ความเสมอภาคนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาและก้าวไปสู่ความเป็นเลิศของทีมได้การบริหารสู่ความเป็นเลิศ โดยหลักที่ศึกษาแล้วพบว่าการบริหารที่สำคัญ มี 3 ส่วน ดังนี้

การบริหารจัดการตนเอง คือ จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถรู้จักจัดระบบของตนเอง บริหารเวลา บริหารความคิด รวมทั้งบริหารทีมด้วยการบริหารงานคือการใช้เทคนิคทางการบริหารต่าง ๆ รวมทั้งหลักการแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่จำนวนมากมาใช้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมการบริหารคนเป็นสิ่งที่ยากที่สุดหากทำได้ถือว่าประสบความสำเร็จในการบริหารทีมหรือสู่ความเป็นเลิศได้ โดยแบ่งคนออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้จัดการและผู้สนับสนุนทีมหรือนายกสโมสรหรือนายกสมาคม
2. สตาฟโค้ช หรือทีมงาน
3. นักฟุตบอลและหัวหน้าทีม
4. ประชาชนหรือผู้ติดตาม

การเตรียมทีมฟุตบอล

การเตรียมทีมฟุตบอลนับว่าเป็นงานที่หนักสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผนในการเตรียมทีม การจัดหานักกีฬา การฝึกซ้อมและงานต่าง ๆ อีกมากมาย ภาระความรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ซึ่ง สุชาติ สาระผล, (2534 : 41) ได้กล่าวว่าเมื่อฤดูกาลแข่งขันล่าสุดสิ้นสุดลงก็ถึงเวลาที่โค้ชจะต้องเริ่มต้นวางแผนงานเพื่อเตรียมทีมของตนในการแข่งขันฤดูกาลแข่งขันต่อไป ช่วงเวลาดังกล่าวนี้นี้จึงเหมาะสมที่สุดสำหรับ โค้ชและสตาฟที่มาร่วมปรึกษาหารือถึงเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารทีมของตน ทั้งนี้โดยจุดหมายหลักก็คือ การประเมินผลการดำเนินงานทุกอย่างที่มีอยู่ในความรับผิดชอบบทสรุปและข้อเสนอแนะที่ได้จากการระดมความคิดเห็นทั้งโค้ชและสตาฟโค้ชจะเป็นแนวทางเป็นแบบแผนของผู้รับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติในฤดูกาลแข่งขันต่อไป การเตรียมทีมจึงพอสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดปรัชญาในการบริหารทีมของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมาโค้ชอาจมีความรู้ดีกว่าปรัชญาที่ตนเองยึดถือแต่ก่อนนี้อาจมีความจำเป็นหรือถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงไปของผู้เล่นที่มีอยู่ โค้ชก็จำเป็นจะต้องปรับปรุง

ปรัชญาเกี่ยวกับทางด้านมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สไกด์การเล่นของทีม ลักษณะการฝึก กฎและระเบียบวินัยของผู้เล่น การคัดเลือกตัวนักกีฬาการตัดตัวนักกีฬา

2. พื้นฐานหรือสไตส์การเล่นของทีมที่จะใช้ในฤดูกาลหน้าไม่ว่าจะเป็นการรุกหรือการรับ โค้ชจะต้องกลับไปพิจารณาทักษะพื้นฐานของผู้เล่นอีกครั้งพร้อมกับขอคำปรึกษาหารือและข้อคิดเห็นจากสตาฟโค้ชในเรื่องนี้ด้วย

3. การจัดทำคลินิกการฝึกกีฬา เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมกลุ่มย่อย การพบปะพูดคุยกัน เข้าร่วมดำเนินการอย่างน้อยปีละครั้ง สำหรับประเทศไทยเราการคลินิกการฝึกกีฬานั้น มีน้อยครั้งมากเพราะเป็นอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เช่น เรื่องงบประมาณและการอำนวยความสะดวกด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรและผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น

4. การจัดรูปแบบการบริหารสตาฟโค้ช ตามปกติแล้วสตาฟโค้ชที่มีสมาชิกอยู่เพียง 2-3 คน มักไม่ค่อยมีปัญหาเท่าใดนัก แต่สำหรับสตาฟโค้ชทีมกีฬาของสโมสรใหญ่ ๆ อาจมีสมาชิกมากกว่าที่กล่าวมาทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานมากขึ้น โดยเฉพาะความขัดแย้งในแง่ความคิดเห็น ซึ่งโค้ชและสตาฟโค้ชทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันอยู่แล้วนั่นคือการทำทีมให้ประสบความสำเร็จ แต่แนวทางหรือกลวิธีในการทำนั้นทุกคนอาจมีวิธีการที่ไม่ซ้ำแบบกัน ซึ่งในเมื่อทุกคนต้องเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่เดียวกันแล้ว การแก้ปัญหาดังกล่าวจึงไม่น่าหนักใจแต่ประการใด เพียงแต่สมาชิกหรือสตาฟโค้ชแต่ละคนควรยึดถือบทบาทและหน้าที่ของตนเป็นหลักเท่านั้นกล่าวคือ เมื่อมีสตาฟโค้ชก็ต้องมีหัวหน้าโค้ช บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน หัวหน้าโค้ชเป็นผู้กำหนด สตาฟโค้ชจะเป็นผู้รับเอานโยบายของหัวหน้าโค้ชมาปฏิบัติ พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แต่อำนาจสิทธิขาดนั้นควรตกอยู่กับหัวหน้าโค้ชแต่ผู้เดียว เมื่อทุกคนรับทราบและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด เชื่อได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นย่อมลดน้อยลง

5. การพิจารณาเรื่องอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับทีมและสำหรับผู้เล่นแต่ละคน ซึ่งส่วนมากแล้วโค้ชควรคำนึงถึงในเรื่องนี้มากที่สุด ได้แก่

ก. เครื่องแต่งกาย (เสื้อผ้า รองเท้า ถุงเท้า)

ข. ขนาดและความเหมาะสมของอุปกรณ์ เครื่องแต่งกายหรืออุปกรณ์ป้องกันการบาดเจ็บต่าง ๆ เช่น สนับแข้ง สนับเข่า ถุงมือ

ค. งบประมาณที่มีอยู่ในการจัดซื้อจัดหา

ง. การจัดทำทะเบียนควบคุมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดของทีม

6. โค้ชจะต้องเตรียมสถานที่นัดหมายสำหรับการประชุมทีม ซึ่งรวมทั้งการประชุมสตาฟโค้ชและประชุมผู้เล่นด้วย โดยโค้ชอาจกำหนดล่วงหน้าให้ทุกคนทราบว่า วันใด เวลาใด โค้ชนัดหมายให้ทุกคนมาประชุม โดยพร้อมเพรียงกัน และสถานที่นัดประชุมควรเป็นสถานที่เดียวกันโดยตลอดการประชุมทุกครั้ง ทั้งนี้โค้ชควรติดต่อขออนุญาตเป็นทางการต่อเจ้าหน้าที่สถานที่นั้นล่วงหน้าก่อนแล้ว ซึ่งสถานที่ดังกล่าวควรมีเงื่อนไขพิเศษอยู่เล็กน้อยว่าควรเป็นสถานที่หรือห้องที่สามารถใช้เครื่องฉายภาพยนตร์หรือเครื่องฉายวิดีโอได้ด้วย

7. การเตรียมเรื่องแพทย์และการรักษาพยาบาล โค้ชที่รอบคอบควรทำการติดต่อกับแพทย์คนใดคนหนึ่งให้ทำหน้าที่แพทย์ประจำทีมกีฬาของตนหรืออาจขออนุญาตจากผู้บริหารทำการแต่งตั้งแพทย์หรือพยาบาลประจำสถาบันให้ดำรงตำแหน่งทำหน้าที่แพทย์ประจำทีมอีกตำแหน่งก็ได้ หากเป็นทีมของโรงเรียนในชนบทห่างไกลมากสามารถดำเนินการดังกล่าวได้ โค้ชอาจทำการติดต่อกับแพทย์ประจำตำบลเพื่อขอความช่วยเหลือในเรื่องนี้โดยไม่จำเป็นต้องหาแพทย์ติดตามทีมของตนตลอดไป เนื่องจากงานในหน้าที่แพทย์ดังกล่าวต้องมีความรับผิดชอบมากอยู่แล้วเพียงแค่โค้ชต้องขอความร่วมมือเป็นทางการ โดยบอกกล่าวแพทย์ไว้ล่วงหน้าก่อนว่าหากมีเหตุการณ์จำเป็นต้องอาศัยแพทย์แล้วโค้ชและผู้เล่นจะมาขอรับความช่วยเหลือจากแพทย์ผู้นั้นได้ทันที ในช่วงระหว่างการเตรียมนั้น โค้ชไม่ควรละเลยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้เล่นของตน แม้จะไม่อยู่ในระหว่างฤดูกาลแข่งขัน แต่การเตรียมทีมที่มีประสิทธิภาพผู้เล่นทุกคนย่อมต้องการมีสมรรถภาพที่ดีอยู่เสมอด้วย ดังนั้นผู้เล่นคนใดมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายในฤดูกาลแข่งขันที่ผ่านมา โค้ชควรรหาโอกาสนำเขาเหล่านั้นไปพบแพทย์บ้างเพื่อให้แพทย์ได้วินิจฉัยลักษณะอาการต่าง ๆ โดยเฉพาะอาการบาดเจ็บเรื้อรังที่ผู้เล่นได้รับตั้งแต่ต้นฤดูกาลแข่งขัน

8. การเตรียมเอกสารหรือข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งแบบฟอร์มที่จะใช้ในการบันทึกรายละเอียดที่จะเป็นประโยชน์ต่อทีมของตน อาทิ ประวัติผู้เล่น บันทึกสุขภาพของผู้เล่น แบบทดสอบ ใบบันทึกการทดสอบ แบบฟอร์มสำหรับการสอดแนม ตารางการฝึกซ้อมและประกาศต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับงานนี้ โค้ชควรมอบหมายให้สตาฟโค้ชคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ โค้ชอาจจัดสรรงบประมาณบางส่วนไปซื้อผู้เอกสารมาใช้เก็บเอกสารดังกล่าวเพราะผู้เก็บเอกสารจะสามารถอำนวยความสะดวกในการเก็บรักษา รวมทั้งรวดเร็วในการค้นหาได้เป็นอย่างดี ในเรื่องนี้โค้ชหลายคนอาจข้ามคุณสมบัติประโยชน์ของการเก็บเอกสารต่าง ๆ เพราะอย่างน้อยที่สุดการทำงานในรอบปีต่อไปโค้ชจะได้ไม่ต้องมายุ่งยากเสียเวลานั่งคิดว่าจะต้องทำอย่างไรบ้างเกี่ยวกับเรื่องเอกสารนี้เพราะโค้ชมีของเดิมเก็บไว้เป็นตัวอย่างและเป็นข้อมูลพร้อมอยู่แล้ว

9. การติดต่อประสานงานผู้ปกครองทีมของลูกทีม เพราะผู้ปกครองของเด็กแต่ละคนต่างก็มีความผูกพันกับเด็กในแง่ของการกีฬาเหมือนกันด้วยโค้ช เพราะฉะนั้นผู้ปกครองจึงอยากรู้ อยากเห็นว่า เด็ก ๆ ในความปกครองหรือลูกหลานของเขาจะถูกโค้ชชักจูงไปในทางใดหรือมีความก้าวหน้าแค่ไหนบ้าง

10. การจัดหาผู้ช่วยงานเบ็ดเตล็ดในการเตรียมทีมของโค้ช หากเป็นไปได้โค้ชควรจัดหาผู้มีหน้าที่ทำงานเบ็ดเตล็ดทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโค้ชโดยตรง ส่วนมากแล้วโค้ชควรจัดหาผู้ช่วยดังกล่าวนี้โดยพิจารณาคัดเลือกจากอาสาสมัครที่ตั้งใจจะอุทิศตนให้ความช่วยเหลือทีมโดยไม่คิดค่าตอบแทน โดยทำหน้าที่จัดเตรียมน้ำดื่ม ผ้าเช็ดหน้า ทำความสะอาดและดูแลความเรียบร้อยอุปกรณ์

11. การรายงานความคืบหน้าการเตรียมทีมให้แก่ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้จัดการทีม ครูใหญ่ ผู้อำนวยการสถาบัน ได้รับทราบสิ่งที่โค้ชจะรายงานนั้นที่สำคัญที่สุดได้แก่ แผนดำเนินงานบริหารทีมในฤดูกาลแข่งขันต่อไป อาจต้องขอการตัดสินใจจากผู้บริหาร โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณ การที่ผู้บริหารได้รับรู้งานของโค้ชจะทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเตรียมทีมมากขึ้น หรืออย่างน้อยที่สุดก็อาจเกิดความเข้าใจในบางส่วนอันมีผลต่อนโยบายการดำเนินงาน

12. การเตรียมหาผู้เล่นหน้าใหม่เสริมทีมแทนผู้เล่นหน้าเก่าที่จะต้องการขาย หรือออกจากทีมไป สิ่งแรกที่โค้ชจะต้องทำให้การเตรียมหาผู้เล่นหน้าใหม่ก็คือ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักกีฬาแต่ละคนที่โค้ชมีโอกาสจะดึงหรือนำมาคัดเลือกตัวเข้าร่วมทีมได้ โดยเฉพาะตามโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย การคัดเลือกตัวผู้เล่นในปีที่ผ่านมาอาจกระทำอย่างไร้ผล ถึงแม้จะได้มีการประชาสัมพันธ์อย่างดีแล้วก็ตาม เพราะยังคงมีนักกีฬาอีกบางคนที่ไม่ได้เข้าร่วมการคัดเลือกตัวครั้งนั้นด้วย

13. การวางแผนเพื่อทำการอุ่นเครื่องทีม เพราะการอุ่นเครื่องทีมจะเป็นเรื่องชี้แนวทางการเล่นว่า ทีมของโค้ชก้าวหน้าพัฒนาไปถึงไหนแล้ว ยังมีสิ่งใดที่ควรแก้ไขปรับปรุงอีกบ้าง การอุ่นเครื่องทีมที่ดีโค้ชควรวางแผนเลือกและพิจารณาทีมที่เราจะอุ่นเครื่องด้วย ช่วงเวลาที่จะนำทีม ไปอุ่นเครื่อง การเลือกทีม อุ้มนเครื่องนั้นโค้ชควรเลือกทีมที่มีมาตรฐานเดียวกันกับทีมของตนเพื่อโค้ชจะได้ศึกษาลูกทีมของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่ว่าทีมนั้นด้อยกว่าทีมเราจึงเล่นได้เด่น ทีมนี้เก่งกว่าทีมเราจึงเล่นไม่ออก เป็นต้น จวบจนกระทั่งทีมของโค้ชได้รับการฝึกซ้อมแก้ไขข้อบกพร่องรวมทั้งปรับปรุงเทคนิคและยุทธวิธีสมบูรณ์แล้วและอยู่ในช่วงก่อนฤดูกาลแข่งขัน โค้ชก็อาจติดต่อทีมที่มีฝีมือระดับสูงกว่ามาเพื่อทำการอุ่นเครื่องด้วย โอกาสนี้ที่โค้ชจะได้มองเห็นจุดเด่นจุดด้อยของทีม และลูกทีม ไปพร้อม ๆ กัน

การเตรียมทีมของโค้ชเป็นงานในความรับผิดชอบก่อนการรวมตัวของผู้เล่น เพื่อปฏิบัติตามแผนการฝึกซ้อมคั้งนั้นหากทุกสิ่งทุกอย่างโค้ชได้เตรียมไว้พร้อมเพียงแล้วเมื่อถึงวันนัดหมายรวมตัวกัน โค้ชจะสามารถดำเนินการฝึกซ้อมได้ทันที

แนวทางการส่งเสริมพัฒนาฟุตบอลอาชีพ

(โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ, 2549)

1. สร้างกระแสให้ประชาชนทั่วประเทศหันมาสนใจนิยมชมและเชียร์กีฬาฟุตบอลให้มากที่สุด ตลอดจนสร้างแฟนคลับหรือแฟนบอลประจำท้องถิ่นในแต่ละทีมอย่างจริงจัง โดยเร่งรัดให้มีการจัดตั้ง TV ช่องกีฬาโดยตรง
2. มีการพัฒนานักกีฬาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับเยาวชน จนกระทั่งถึงระดับชาติ จัดให้มีการแข่งขันในทุกระดับเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดจนการสร้างลีกในระดับเยาวชน
3. นักกีฬาตลอดจนสโมสรต้องมีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น มีการฝึกซ้อมและการบริหารที่ดี
4. จัดให้มีกองทุนและคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อพัฒนาการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพโดยรัฐบาลเป็นผู้ลงทุนให้ก่อนในระยะแรก
5. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรฟุตบอลอาชีพให้มีความชัดเจนมีความเป็นเอกภาพทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและมีความเป็นสากล
6. ต้องมีการจัดดำเนินงานให้มีความพร้อมในรูปแบบของสโมสรฟุตบอลอาชีพในทุกด้าน
7. มีองค์กรกีฬาฟุตบอลอาชีพทำหน้าที่ดูแล กำกับ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งบทบาทหน้าที่การดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเพื่อจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อน
8. การจัดการแข่งขันต้องมีความเป็นมาตรฐาน มีความเป็นสากล และมีการจัดการแข่งขันอย่างต่อเนื่องไม่ซ้ำซ้อนกัน ตลอดจนต้องมีการจัดการแข่งขันรายการหลักในทั่วภูมิภาคของประเทศไทย
9. ต้องมีการตรวจสอบรับรองสนามที่จัดการแข่งขันให้ได้มาตรฐานในทุกรายการแข่งขัน
10. ต้องมีการกำหนดรายได้ขั้นต่ำของนักกีฬาฟุตบอลอาชีพมีการจดทะเบียนนักกีฬาอาชีพ
11. มีกฎหมายกีฬาฟุตบอลเพื่อการอาชีพทุกสโมสรต้องจดทะเบียนเป็นสโมสรฟุตบอลอาชีพ จึงมีสิทธิ์เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ และมีกฎข้อตกลงเรื่องการย้ายทีมสัญญาการเป็นนักเตะของสโมสรการยืมตัวนักกีฬาอย่างชัดเจน

12. ฝ่ายจัดการแข่งขันต้องมีการประสานงานกับสื่อมวลชนทุกแขนงทุกครั้งที่มีการจัดการแข่งขันเพื่อช่วยในเรื่องการประชาสัมพันธ์หรือดึงดูดความสนใจของผู้ชมให้มากขึ้น ตลอดจนภาครัฐและภาคเอกชนควรรีบบรรเทาอุปสรรคในการสนับสนุนในเรื่องของการโฆษณา ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

13. มีข้อกำหนดในเรื่องการประกันสังคมและสวัสดิการที่ชัดเจนให้กับนักกีฬาฟุตบอลอาชีพอย่างเป็นทางการ ควรจัดหาอาชีพหรือสวัสดิการที่ชัดเจนให้กับนักกีฬาฟุตบอล

14. มีการจัดรูปแบบด้านการตลาดที่แน่นอนและมีการลดหย่อนภาษีให้กับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนในเรื่องกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระดับรัฐบาล เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนากีฬาฟุตบอลไปสู่กีฬาอาชีพให้ประสบความสำเร็จ มีประเด็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาในระดับนโยบายจากรัฐบาล ดังนี้

1. การลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมฟุตบอลอาชีพที่ไม่ส่งผลกระทบต่อระบบภาษีของประเทศไทย เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับผู้สนับสนุนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2. ส่งเสริมการลงทุนเกี่ยวกับฟุตบอลอาชีพเช่นเดียวกับการส่งเสริมการลงทุนในกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจประเภทอื่นเพราะกีฬาอาชีพสามารถที่จะพัฒนาเป็นธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับกิจการต่าง ๆ เหล่านั้น เช่นเดียวกับธุรกิจอื่น

3. ดำเนินการเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกีฬาอาชีพให้มีความชัดเจนเพื่อประโยชน์และคุ้มครองสิทธิ์เกี่ยวกับกีฬาอาชีพ

4. สนับสนุนหน่วยงาน องค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากีฬาฟุตบอลอาชีพเข้ามาร่วมรับผิดชอบหรือมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน เช่น การถ่ายทอดกีฬาทางโทรทัศน์เพราะถ้าให้ฝ่ายจัดการแข่งขันดำเนินการเองอาจไม่ต่อเนื่องไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนา

การกีฬาแห่งประเทศไทย

เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนากีฬาฟุตบอลไปสู่อาชีพ ประสบความสำเร็จในส่วนของการกีฬาแห่งประเทศไทย ควรมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผน โครงการ กิจกรรมส่งเสริมกีฬาฟุตบอลอาชีพ ควรจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมแนวทางและตัวชี้วัดการพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพพร้อมระบุเป้าหมายและความสำเร็จในแต่ละตัวชี้วัดให้ครบถ้วนทุกด้านโดยจัดทำแผนงานในเชิงบูรณาการพัฒนารวม

2. ระบบงบประมาณ ต้องปรับวิธีจัดสรรและบริหารงบประมาณให้มีลักษณะต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริงในแต่ละกิจกรรมที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ

3. การบริหารโครงการต้องมีการบริหารจัดการแบบหวังผลความสำเร็จตามเป้าหมายมากกว่าดำเนินงานในลักษณะงานประจำ
4. การประสานงานต้องมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมายชัดเจน เนื่องจากมีหลายส่วนงานในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งภาคเอกชน
5. การถ่ายทอดทางโทรทัศน์ ต้องมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและประเมินความสำเร็จได้มากกว่า เพื่อให้มีการถ่ายทอดทางโทรทัศน์
6. บุคลากรควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะการบริหารจัดการ และมีความเป็นมืออาชีพทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
7. พัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ให้สามารถนำไปใช้ได้จริงทั้งส่วนกลางและทีมที่เข้าร่วมการแข่งขัน
8. พัฒนาสนามแข่งขันให้ได้มาตรฐาน

สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนากีฬาฟุตบอลไปสู่อาชีพประสบความสำเร็จในส่วนของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ควรมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการแข่งขันฟุตบอลอาชีพให้ชัดเจนและสอดคล้องกับระบบการแข่งขันฟุตบอลภายในประเทศและระหว่างประเทศไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนแต่ให้เกิดความเกื้อกูลส่งเสริมซึ่งกันและกัน
2. ปฏิทินการแข่งขันฟุตบอลควรมีการกำหนดฤดูกาลแข่งขันให้ชัดเจน เช่น กำหนดเดือนหรือสัปดาห์ว่าช่วงใดจะแข่งขันระดับใดไม่ควรให้ซ้ำซ้อนกัน และประชาชนสามารถติดตามได้ รวมทั้งการจัดปฏิทินควรพิจารณากีฬาอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
3. สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมกีฬาฟุตบอลอาชีพและถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในการดำเนินงานฟุตบอลอาชีพ
4. สร้างกฎระเบียบเกี่ยวกับทะเบียนนักกีฬาฟุตบอลอาชีพและการย้ายสังกัดและการให้ความร่วมมือระหว่างสโมสร ทีมจังหวัด และทีมชาติ
5. พัฒนาคณาจารย์ทางด้านเทคนิคให้ได้มาตรฐานและกระจายสู่ภูมิภาคให้มากขึ้น เช่น ผู้ตัดสิน ผู้ฝึกสอน และบุคลากรเทคนิคอื่น ๆ
6. ประสานงานกับสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (FIFA) ในการหากิจกรรมหรือเงินทุนมาสนับสนุนกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย

สมาคมกีฬาจังหวัด

เพื่อให้การพัฒนากีฬาฟุตบอลไปสู่อาชีพสมาคมกีฬาจังหวัดในฐานะทีมที่ส่งนักกีฬาเข้าแข่งขัน ควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. สรรหาและพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพและมาตรฐานสูงที่สุดเพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน
2. สร้างแฟนคลับโดยมีการพัฒนาระบบแฟนคลับอย่างแท้จริงทั้งแฟนคลับที่อยู่ภายในจังหวัดและแฟนคลับที่อยู่นอกจังหวัด
3. ระบบสิทธิประโยชน์ของทีมมีการพัฒนาและจัดระบบสิทธิประโยชน์ที่สามารถสร้างรายได้ให้กับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนกับทีมฟุตบอลขยายฐานผู้เล่นและผู้ชมกีฬาให้มากที่สุด
5. พัฒนาคูคลองของสมาคมให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการกีฬาฟุตบอลอาชีพแบบมืออาชีพ
6. ปรับปรุงข้อบังคับของสมาคมให้มีสโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพอยู่ในโครงสร้างการบริหารงานของสมาคมด้วย
7. พัฒนาสโมสรสมาชิกให้เป็นสโมสรฟุตบอลอาชีพอย่างแท้จริง
8. มีระบบการประสานงานกับการกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยชัดเจนและบรรลุผล

รูปแบบการจัดตั้งและดำเนินงานสโมสรฟุตบอลอาชีพ การดำเนินการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ มีดังนี้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2549)

1. สโมสรต้องมีการระดมทุนในการจัดตั้งพร้อมทั้งจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย โดยปกติในหลายประเทศทั้งยุโรปเอเชีย เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสเปน ประเทศเยอรมัน ประเทศฝรั่งเศส และประเทศญี่ปุ่น มีเป้าหมายให้จัดตั้งสโมสรในรูปแบบสโมสรกีฬาของท้องถิ่นหรือของเมือง เพื่อให้สโมสรเป็นศูนย์รวมของชุมชน เป็นที่พบปะสังสรรค์ของครอบครัวโดยใช้กิจกรรมกีฬาเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตประจำวันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเพื่อความพึงพอใจของคนในท้องถิ่น ในการจัดตั้งสโมสรชื่อทีมสโมสรมักใช้ชื่อเมื่อที่ตั้งของสโมสร และมีชื่อเรียกขาน (นิคเนม) เพื่อให้คนทั่วไปได้รู้จักทั้งประเทศพร้อมทั้งมีการออกแบบตราสัญลักษณ์ของทีมและดาวน์าโชค ทั้งนี้ใช้เพื่อเป็นสัญลักษณ์หรือดาวน์าโชคในการส่งเสริมกิจกรรมของสโมสรและสโมสรทุกสโมสรต่างต้องใกล้ชิดกับประชาชนของชุมชนและร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประชาชนเกิดความรักความศรัทธาต่อสโมสรและให้การสนับสนุนกิจกรรมของสโมสร ในประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ สโมสร

ฟุตบอลอาชีพล้วนจะระดมทุนในการจัดตั้งสโมสร จากรัฐวิสาหกิจของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริษัทห้างร้านธุรกิจใหญ่ๆ ของจังหวัดหรือเมื่อที่ใกล้เคียงเพื่อให้ประชาชนและชุมชนของท้องถิ่นรู้สึกความเป็นเจ้าของสโมสรและพร้อมใจกันสนับสนุนกิจกรรมของสโมสรให้แข็งแกร่งมั่นคง สโมสรฟุตบอลอาชีพของประเทศญี่ปุ่นจะได้รับการลงทุนร่วมจากรัฐบาลในท้องถิ่นประมาณร้อยละ 6-7 ของทุนดำเนินการ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลของทุกท้องถิ่นต่างให้การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาอาชีพโดยมิได้คำนึงว่ากิจกรรมกีฬาอาชีพเป็นเรื่องของภาคเอกชนแต่เพียงฝ่ายเดียว จึงทำให้สโมสรต่างให้การสนับสนุนล้วนมีฐานะค่อนข้างมั่นคงและได้รับการตอบรับจากประชาชนเป็นอย่างดี เพราะต่างเกิดความมั่นใจในกิจกรรมของทุกสโมสรของตน กิจกรรมของสโมสรจึงได้รับความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่

2. มีสถานที่ตั้งและที่ทำการของสโมสร โดยเฉพาะสโมสรกีฬาอาชีพทุกสโมสรจะต้องมีสถานที่ตั้งของสโมสร โดยเฉพาะสโมสรกีฬาอาชีพที่มีฐานะค่อนข้างมั่นคง จะมีศูนย์กีฬาของตนเองเพื่อใช้เป็นที่ทำการของสโมสร มีสนามฝึกซ้อมและสนามแข่งขันในกรณีเป็นทีมเหย้า นอกจากนี้สโมสรกีฬายังเป็นศูนย์รวมในการพบปะสังสรรค์ของสมาชิกและประชาชนในชุมชนรวมทั้งเป็นแหล่งจัดกิจกรรมและแหล่งรายได้ของสโมสร เช่น สโมสรฟุตบอล S ลีก ของประเทศสิงคโปร์จะมีรายได้โดยเฉลี่ยจากการบริหารศูนย์กีฬาของสโมสรประมาณ 12 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งรายได้ส่วนนี้ก็จะใช้สำหรับการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมของสโมสร คณะกรรมการกีฬาอาชีพ J ลีกได้กำหนดเงื่อนไขว่าทุกสโมสรใน J 1 ต้องมีสนามฟุตบอลของสโมสรที่จุผู้ชมอย่างน้อย 15,000 คน และทุกสโมสรต้องมีโรงเรียนกีฬาของตนเพื่อผลิตและพัฒนานักกีฬานักฟุตบอลระดับเยาวชนและระดับเยาวชนของสโมสรให้กับสโมสรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อฐานะและความมั่นคงของสโมสรในระยะยาว

3. สโมสรอาชีพต้องมีรูปแบบโครงสร้างของคณะกรรมการและการบริหารงานที่ชัดเจน รวมทั้งบุคลากรหรือคณะกรรมการต้องเป็นผู้บริหารอาชีพ เพราะการบริหารสโมสรกีฬาอาชีพก็เช่นเดียวกับการดูแลบริษัทธุรกิจขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง แนวทางการจัดตั้งคณะกรรมการสโมสรฟุตบอลควรประกอบด้วย

ประธานสโมสร อาจเป็นคนเดียวซึ่งเป็นเจ้าของสโมสรหรือบริษัท เช่นของประเทศอเมริกา หรืออาจเป็น สภากรรมการตามรูปแบบของยุโรป หรือประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ก็จะมีคณะกรรมการบริหาร จำนวนตามความเหมาะสมและความจำเป็นซึ่งประกอบด้วย ผู้จัดการทีมทั่วไป หัวหน้าคณะผู้ฝึกซ้อม ผู้บริหารทีม แพทย์ นักกายภาพบำบัด ผู้รับผิดชอบอุปกรณ์ ผู้จัดการด้านการจัดการแข่งขันและการบันเทิง ผู้รับผิดชอบการจำหน่ายบัตร ผู้รับผิดชอบการประชาสัมพันธ์ ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่าย

ปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์ เหนือหญิง ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ ผู้ประสานงานแฟนคลับและกิจกรรมเยาวชน เป็นต้น

หลักการคัดเลือกบุคลากรและผู้บริหารของสโมสรกีฬาอาชีพนอกจากจะต้องคำนึง ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการในด้านธุรกิจกีฬาแล้วยังต้องคำนึงถึงความซื่อสัตย์สุจริตและความเสียสละอุทิศตัวมุ่งมั่น มองการไกลเพื่อความสำเร็จของสโมสรอย่างแท้จริงในสโมสรกีฬาชั้นนำของยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น จะกำหนดให้มีฝ่ายบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ในโครงสร้างการบริหารงานของสโมสรเพื่อทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรของสโมสรและการพัฒนาบุคลากรของสโมสรด้วย

4. สโมสรต้องมีระบบการสรรหานักกีฬาของสโมสรที่ดี มีประสิทธิภาพเพราะกีฬาอาชีพจำเป็นต้องพึ่งพาความสำเร็จของทีม หากทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันนอกจากจะได้รับประโยชน์ในด้านรายได้แล้วยังมีผลต่อความเชื่อความศรัทธาของสมาชิกสโมสรและประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังจะได้รับผลประโยชน์อย่างมหาศาลจากสปอนเซอร์ต่างๆ อีกด้วย สโมสร J ลีกของประเทศญี่ปุ่น นอกจากมีโรงเรียนกีฬาเพื่อทำหน้าที่สอนนักฟุตบอลระดับเยาวชนและเยาวชนป้อนให้สโมสรสอนอย่างต่อเนื่องแล้วยังมีการเสาะหานักกีฬาที่มีแววจากต่างประเทศเข้ามาเสริมทีมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การแข่งขันเจลีกของประเทศญี่ปุ่นได้รับความนิยมและเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สโมสรในเจลีก มีรายได้เพิ่มสูงขึ้นตลอดมา สโมสรที่มีฐานะทางการเงินดีก็จะสามารถขยายขอบข่ายการดำเนินงานของสโมสรได้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการสร้างความแข็งแกร่งของทีมสโมสร ซึ่งทำให้สามารถเสาะหานักกีฬาที่มีความสามารถสูงเข้ามาเสริมได้ขณะเดียวกันก็จะสามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง โดยเฉพาะผู้ฝึกสอนหรือผู้จัดการทีมที่มีประสบการณ์และผลงานดีเด่นได้ดีกว่าสโมสรอื่นๆ

5. สโมสรต้องมีที่เก็บตัวฝึกซ้อมนักกีฬาของสโมสรที่ถาวรและมีระบบการจัดการที่ทันสมัยครบวงจร สโมสรกีฬาอาชีพจำเป็นต้องมีแผนการฝึกซ้อมซึ่งสามารถเตรียมการได้เป็นการล่วงหน้าทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวการมีสถานที่เก็บตัวและฝึกซ้อมถาวรของสโมสรเองจะเป็นข้อได้เปรียบในด้านการวางแผนที่ดีเพราะหากสโมสรใดก็ตาม จำเป็นต้องอาศัย หน่วยงานอื่นในเรื่องสถานที่สำหรับการเก็บตัวฝึกซ้อมย่อมไม่สะดวกอย่างแน่นอนและจะมีปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างยิ่งต่อการวางแผนการฝึกซ้อมและการดำเนินกิจกรรมของสโมสร ทั้งยังเป็นปัญหาต่อการบริหารจัดการและงบประมาณของสโมสร ซึ่งอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่ควร ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ โดยที่ไม่สามารถควบคุมได้

6. สโมสรต้องมีระบบการจัดการแข่งขันที่ได้มาตรฐานในฐานะที่เป็นทีมเหย้า สโมสรต้องมีสนามที่สามารถรับรองการแข่งขันที่เป็นมาตรฐานได้ทุกสโมสร ในการแข่งขัน เอลีก ของ ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดว่าระดับการแข่งขันเอลีก 1 ทุกสโมสรต้องมีสนามกีฬาที่สามารถจุผู้ชมได้ไม่น้อยกว่า 10,000 คน สำหรับเอลีก 2 ทุกสโมสรต้องมีสนามกีฬาที่สามารถจุผู้ชมได้อย่างน้อย 10,000 คน และสนามแข่งขันทุกสนามต้องมีระบบแสงสว่าง ระบบเสียง ระบบจับเวลาที่ได้มาตรฐานสากล นอกจากนี้สนามแข่งขันต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยสำหรับนักกีฬา ผู้ตัดสินและผู้ชมหนึ่งในรายการนัดสำคัญๆ ที่คาดว่าจะมีผู้ชมจำนวนมากเกินกว่าสโมสรจะสามารถรองรับได้ก็จำเป็นต้องจัดหาสนามที่มีความจุที่มากกว่าสนามของสโมสร ดังเช่น การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของเอสลีกใน ประเทศ สิงคโปร์ หรือ เอลีกของประเทศญี่ปุ่น และการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศบราซิล เป็นต้น นอกจากนี้ระบบการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพต้องเป็นระบบที่แน่นอนชัดเจนเช่น การจัดเป็น 2 ระดับเหมือนการแข่งขันในยุโรปหรือประเทศญี่ปุ่น ในแต่ละระดับมีจำนวนทีมที่แน่นอน และมีการตกชั้นหรือเลื่อนชั้นเมื่อเสร็จสิ้นฤดูกาลแข่งขัน โปรแกรมแข่งขันวันเวลาการแข่งขัน จะต้องกำหนดไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อสะดวกในการวางแผนและดำเนินงานของแต่ละสโมสรทั้งจะเป็น ประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์เผยแพร่และการจำหน่ายบัตรผ่านประตูในยุโรปหรือประเทศอเมริกา บัตรผ่านประตูของแต่ละฤดูกาลมักจำหน่ายบัตรล่วงหน้าก่อนเริ่มฤดูกาลแข่งขันและบางครั้งจะได้รับการจองหรือจำหน่ายหมด จึงไม่มีจำหน่ายในวันแข่งขัน

7. สโมสรอาชีพทุกสโมสรต้องมีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานและกิจกรรมของสโมสรอย่างต่อเนื่องต่อสมาชิกของสโมสรตลอดจน ผู้สนใจรวมทั้งการสร้างกระแสความตื่นตัวในด้านกิจกรรมของสโมสรแก่มวลชนสมาชิกและแฟนคลับ การจัดหาสมาชิกใหม่ๆ ตลอดจนสร้างกระแสนิยมของประชาชนต่อสโมสร สโมสรกีฬาอาชีพ ของอังกฤษหลายสโมสรล้วนมีหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ของสโมสรเองซึ่งสามารถเดินทางไป ใน ท้องถิ่นต่างๆ เพื่อการจัดการหาแฟนคลับและสมาชิกของสโมสรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพราะ สมาชิกหรือแฟนคลับของสโมสรจะช่วยสนับสนุนกิจกรรมของสโมสรได้เป็นอย่างดีทั้งในแง่ของการ เข้าชมการแข่งขัน ติดตามผลงานของสโมสรและให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรได้ อย่างเหนียวแน่น

8. ในทุกสโมสรกีฬาอาชีพจะมีหน่วยงานด้านการจัดหาทุนหารายได้จากสิทธิประโยชน์ การ จัดกิจกรรมระดมทุนและการขอความร่วมมือช่วยเหลือทั้งจากภาครัฐกิจเอกชน และภาครัฐ ในท้องถิ่น สำหรับสโมสรที่มีฐานะมั่นคง หน่วยงานเหล่านี้ก็จะทำหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ของสโมสรจากลิขสิทธิ์

และการจำหน่ายสินค้าสัญลักษณ์ของสโมสร ส่วนสโมสรที่อ่อนแอกว่าก็จะทำหน้าที่ในการตลาด การขอการสนับสนุนและความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากสมาชิก ภาคธุรกิจและจากรัฐบาลท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้สโมสรที่มีความมั่นคงและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

9. สโมสรกีฬาที่เข้มแข็งจะมีคลับเข้าของสโมสรซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชนหรือสมาชิกในท้องถิ่นนับเป็นแหล่งพบปะสังสรรค์ของมวลสมาชิกและชุมชนและเป็นแหล่งรายได้จากการให้บริการ การจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม และของที่ระลึกของทีมหรือสโมสร สโมสรฟุตบอลอาชีพของสิงคโปร์ หลายสโมสรจะมีรายได้จากการให้บริการคลับเข้าปีละ 12-20 เปอร์เซ็นต์ของรายได้สโมสรซึ่งนับเป็นรายได้สำคัญของสโมสรส่วนหนึ่ง

10. สโมสรที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล หรือเป็นบริษัทจำกัดและเป็นสโมสรที่มีผลการดำเนินงานที่ดีมีระบบบัญชีและการเงินที่ดีโปร่งใสตรวจสอบได้ จะสามารถนำเข้าตลาดหลักทรัพย์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการซื้อขายหุ้น เช่นเดียวกับการดำเนินธุรกิจทั่วไป ซึ่งจะทำให้สามารถระดมทุน เพื่อการพัฒนาสโมสรได้อย่างยั่งยืน และช่วยเสริมฐานความมั่นคงของสโมสรได้มากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับหลายสโมสรในฟุตบอลอาชีพยุโรปหลายประเทศ

11. มีระบบการจัดเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีแก่นักกีฬา ผู้บริหารสโมสรตลอดจนบุคลากรของสโมสรเช่นเดียวกับภาคธุรกิจอื่นๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายหรือลูกจ้างของสโมสรมีความมั่นคงในอาชีพ และพร้อมที่จะร่วมมือเสียสละในการดำเนินงานของสโมสรอย่างเต็มที่ หรือเกิดความรักหวงแหนในธุรกิจของสโมสรประหนึ่งว่าเป็นกิจการของตนเองและครอบครัวซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมฐานะของสโมสรให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น

12. สโมสรต้องมีระบบการตรวจสอบภายในและการติดตามผลประเมินการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจและเห็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสโมสรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติของสมาชิกที่จะเข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก และ ไทยดิวิชั่น 1

1. สโมสรฟุตบอลที่จะเข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีกจะต้องจดทะเบียนเป็นสมาชิกของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

2. เจ้าหน้าที่บริหารทีมและนักฟุตบอลของทีมจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณสมบัติของโค้ชจะต้องมีใบประกาศนียบัตรระดับ A ของ “เอเอฟซี”

3. จะต้องจดทะเบียนธุรกิจเป็นนิติบุคคลเชิงพาณิชย์ภายใต้กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์อย่างเป็นทางการที่จะรวมการแสวงหาผลกำไรเข้าไว้ด้วยจะต้องส่งงบการเงินซึ่งประกอบด้วย งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด และงบดุลที่ได้การรับรองจากผู้สอบบัญชีภายนอกที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายไทย
4. จะต้องมีการบันทึกจำนวนผู้เข้าชมการแข่งขันอย่างชัดเจนทุกแมตช์ และประกาศให้ทราบทั่วกันทันทีที่ได้ทราบผลการบันทึก
5. สมาชิกจะต้องจัดให้มีโครงการพัฒนานักฟุตบอลระดับเยาวชนขึ้น และจัดตั้งทีมฟุตบอลเยาวชนขึ้นในองค์กรของสมาชิก หรือองค์กรที่มีภาคร่วม หรือบริษัทย่อยสมาชิก
6. ต้องจัดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานสื่อมวลชนในการแข่งขันแต่ละแมตช์ สมาชิกจะต้องจัดให้มีการลงทะเบียนสื่อมวลชน
7. สมาชิกจะต้องจัดให้มีสถานที่ทำงานและที่นั่ง เฉพาะสื่อมวลชนไว้ในสนามที่ใช้ในการแข่งขันทุกแมตช์
8. สมาชิกจะต้องให้มีการแถลงข่าว ณ สนามแข่งขันทุกครั้งที่มีการแข่งขัน
9. ในการจัดการแข่งขันทุกแมตช์ สมาชิกจะต้องจัดบริเวณที่เป็นกลาง เพื่อให้ให้นักฟุตบอลสามารถพบปะสื่อมวลชนได้ (Mixed Zone)

หลักการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของ บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ปี 2553

1. เรื่องการบริหารจัดการองค์กร (Organization)

- จำนวนทีมที่เล่นในดิวิชั่น 1
- จำนวนการแข่งขันต่อทีมในดิวิชั่น 1
- ระยะเวลาการเข้าฤดูกาล
- ระยะเวลาของลีก
- รูปแบบของทีม
- จำนวนผู้ตัดสิน
- จำนวนผู้ช่วยผู้ตัดสิน
- การอบรมผู้ตัดสิน
- มีเจ้าหน้าที่ประเมินผู้ตัดสิน
- มีกฎข้อบังคับ
- ข้อบังคับสำหรับตำแหน่งผู้เล่น

-รักษาระเบียบวินัย

-มีระบบส่งเสริม/การลงโทษ

2. เรื่องมาตรฐานทางเทคนิค (Technical Standard)

เป็นการจัดการภาพรวมทั้งหมดของสโมสรฟุตบอลอาชีพซึ่งจะเกิดจากการทำประเมินออกมาในรูปแบบของคะแนน ของในแต่ละด้าน ต้องมีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมในการแข่งขัน ฟุตบอลอาชีพของแต่ละสโมสรประมาณ 5 ปี

3. เรื่องจำนวนผู้เข้าชม (Attendance)

ราคาตั๋วโดยเฉลี่ย

จำนวนผู้ชมเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 2,000 -5,000

จำนวนผู้ชมต่อการแข่งขัน โดยประมาณและผู้ชมแต่ละครั้งการคำนวณทางสถิติ

4. เรื่องธรรมาภิบาล และการจัดการ (Governance and Soundness)

รัฐบาลไม่เข้ามาแทรกแซงในการบริหารการจัดการ

การแข่งขันที่แน่นอน

มีหน่วยแพทย์ที่เข้ามาให้บริการ

ตำแหน่งประธานการแข่งขันต้องมีเวลาเต็ม

มีการตรวจสอบกำไรขาดดุลและงบดุล

มีผู้ตรวจสอบบัญชี

5. เรื่องการตลาด และการส่งเสริม (Marketing and Promotion)

มีระบบศูนย์กลางการตลาด

มีกลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด

การประชาสัมพันธ์ หนังสือแนะนำเชิญชวน โปรแกรมการแข่งขันและเวปไซต์

6. เรื่องขนาดของธุรกิจ (Business Scale)

ลิขสิทธิ์

ผู้สนับสนุน

การค้าซึ่งเป็นหลักสำคัญของรายได้ของลีก

7. เรื่องการจัดการในวันแข่งขัน (Match Operation)

มีเจ้าหน้าที่ควบคุมการจัดการแข่งขัน

จัดสถานที่แยกจากกันระหว่างผู้ชม ผู้สื่อข่าว ผู้เล่น และแขกพิเศษ

มีเจ้าหน้าที่คอยรักษาความปลอดภัย

มีที่รับรอง VIP

อำนวยความสะดวกผู้เข้าชม

8. เรื่องสื่อมวลชนสัมพันธ์ (Media)

มีระบบการทะเบียนสำหรับตัวแทนการแข่งขัน

มีการประสานงานในระบบส่วนต่างๆ กับสาขา

แต่ละสโมสรต้องมี Media Officer คือ การได้ลิขสิทธิ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่าละเมิดลิขสิทธิ์เด็ดขาดแต่เพียงผู้เดียว รวมทั้งตราสินค้า ตราสัญลักษณ์

แต่ละสนามต้องมีตำรวจป้องกันอุบัติเหตุ

แต่ละสนามต้องมีห้องผู้สื่อข่าว

ก่อนและหลังต้องมีการประชุมหารือ

จัดทำข้อมูลข่าวสารให้ผู้สนใจ

ลีกในประเทศต้องลงหน้าหนังสือพิมพ์รายสัปดาห์ รวมถึงแม็กกาซีนฟุตบอลรายเดือน

9. เรื่องมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน (Stadia)

สนามกีฬาที่ใช้สำหรับการแข่งขัน ACL ซึ่งสามารถจุผู้ชมได้ 5,000 ที่นั่งองค์ประกอบของสนามกีฬามีดังนี้

คุณภาพสนาม และขนาดของพื้นที่เป็นไปตามมาตรฐานของ FIFA

ติดตั้งไฟซึ่งสามารถให้ความสว่างได้ทั่วทั้งสนามอย่างน้อย 1,200 Lux

หลังคาสูงกว่าที่นั่งของผู้ชม

กระแสไฟฟ้าต้องเพียงพออย่างสม่ำเสมอ

มีห้องแต่งตัวของผู้เล่นและผู้ตัดสินโดยเฉพาะ

มีห้องควบคุม

มีห้องพยาบาล

มีที่ควบคุมความปลอดภัย

แยกที่นั่งระดับ VIP และห้องนั่งเล่น lounge

มีห้องผู้ติดตาม VIP และห้องอำนวยความสะดวกสำหรับช่างถ่ายภาพ

มีห้องสำหรับถ่ายทอดโทรทัศน์และวิทยุ

สถานพยาบาล และความสะดวกสำหรับผู้ชม

ที่ตั้งห่างจากเมืองหลวงโดยทางถนนไม่เกิน 30 นาที หรือไม่เกิน 100 กิโลเมตรจาก
สนามบิน

10. เรื่องการบริหารจัดการของสโมสรสมาชิก (Clubs)

มีรายได้ เช่น ค่าผ่านประตู สิทธิการค้า (ลิขสิทธิ์) ผู้สนับสนุน การจำหน่ายสินค้า
รายได้ค่าธรรมเนียมการขนส่ง

โฆษณาตามความเป็นจริงภายใต้กฎหมาย

ไม่มีการจ่ายเงินกำหนดเวลา

การยอมให้ตรวจสอบบัญชีการเงิน

หัวหน้า (ผู้อำนวยการ) และลูกจ้างไม่นำข้อมูลของสโมสรไปเผยแพร่ให้
บุคคลภายนอก

มีการพัฒนานักเตะผู้เล่นเยาวชนที่รับเข้ามาเป็นสมาชิก

ผู้ฝึกสอนต้องมีใบอนุญาตหรือใบประกาศนียบัตรที่ได้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่
กำหนดไว้

ความสามารถในการบริหารของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความสามารถ

มีการรับรองการใช้สนามกีฬาที่บรรจุผู้ชมได้ 3,000 ที่นั่ง

มีการรับรองสถานที่ฝึกซ้อม

มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนท้องถิ่น (บ้านเกิด)

สามารถทดสอบ พิสูจน์ ตรวจสอบสนับสนุนจากรัฐบาลท้องถิ่นได้

การใช้สนาม การฝึกซ้อม การปรับปรุงของการเข้าสู่สนามสำหรับผู้สนใจ

ค่าเช่าสนามฝึกซ้อม

ค่าใช้จ่ายในการบริหาร

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ

การตรวจสอบงบดุลของปี

สินทรัพย์ที่หมุนเวียน หนี้สินที่หมุนเวียน

สินทรัพย์ถาวร หนี้สินไม่หมุนเวียน ที่ดิน อาคาร อุปกรณ์

คู่มือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย โครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของการบริหารจัดการงานจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

บทที่ 1

เอกสาร“คู่มือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย”ถูกจัดทำขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการอำนวยความสะดวกและจัดการการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยดูแลรับผิดชอบและได้มอบหมายให้บริษัทไทยพรีเมียร์ลีกจำกัดดูแลรับผิดชอบการจัดการแข่งขันในบางส่วนสาระสำคัญต่างๆในเอกสารคู่มือฉบับนี้จะรวมกันอยู่ใน 3 ส่วนใหญ่ๆกล่าวคือ

ส่วนที่ 1 จะมีด้วยกัน 3 บทได้แก่บทที่ 1 ซึ่งเป็นบทนำจะพรรณนาถึง โครงสร้างของคู่มือฉบับนี้ว่าจะประกอบด้วยส่วนต่างๆกี่ส่วนและมีสาระสำคัญอะไรบ้างบทที่ 2 จะกล่าวถึงหลักการในเลือกใช้ระบบการแข่งขันแบบลีก (League System) และ โครงสร้างและข้อกำหนดหลักของระบบลีกต่างๆที่มีการสถาปนาขึ้นในประเทศไทยส่วนบทที่ 3 จะกล่าวถึง โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่างๆที่จำเป็นจะต้องมีการแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้การอำนวยความสะดวกและการบริหารจัดการการแข่งขันฟุตบอลอาชีพให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 จะกล่าวถึงข้อกำหนดและระเบียบของการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยซึ่งจะมีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น 2 บทใหญ่ๆกล่าวคือบทที่ 4จะกล่าวถึงข้อกำหนดต่างๆที่แต่ละทีมจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนหรือมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด กำหนดไว้ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันส่วนบทที่ 5 จะกล่าวถึงกฎกติกาและระเบียบที่ประกาศใช้เพื่อควบคุมการแข่งขันให้เป็นไปตามมาตรฐานของการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยและของสากล

ส่วนที่ 3 จะพรรณนาถึงเรื่องข้อพิจารณาอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยในส่วนนี้จะมีอยู่ด้วยกัน 3 บทเริ่มต้นด้วยบทที่ 6 จะกล่าวถึงเรื่องกระบวนการเจรจาซื้อขายและหลักเกณฑ์ต่างๆในการเจรจาซื้อขายและโอนตัวผู้เล่นทั้งในประเทศและต่างประเทศบทที่ 7 จะกล่าวถึงรางวัลต่างๆที่จัดเตรียมให้กับทีมที่มีคะแนนสูงสุดและลำดับรองลงมาซึ่งในเรื่องรางวัลนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานะทางการเงินของลีกส่วนบทที่ 8 ซึ่งเป็นบทสุดท้ายจะได้รวบรวมข้อมูลต่างๆไว้เป็นภาคผนวกเพื่อใช้อ้างอิงกับบทอื่นๆ บริษัทฯขอขอบคุณการกีฬาแห่งประเทศไทย,สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย,สมาคมผู้ตัดสินฟุตบอลอาชีพไทยและผู้บริหารองค์กรสมาชิกสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ทุกสโมสรที่กรุณาให้ความสนับสนุนและให้ข้อคิดเห็นต่างๆจนทำให้คู่มือฉบับนี้มีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยต่อไป

บทที่ 2

โครงสร้างของการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย

2.1 องค์ประกอบฟุตบอลลีกอาชีพของไทย ฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยในปัจจุบันมีอยู่ 3 ลีกด้วยกัน กล่าวคือ ไทยพรีเมียร์ลีก ซึ่งเป็นลีกอันดับสูงสุดและอันดับรองถัดไปคือลีก ดิวิชั่น 1 และ ลีกดิวิชั่น 2 (ซึ่งนิยมเรียกกันว่าลีกภูมิภาค)

2.2 จำนวนทีมที่เข้าร่วมการแข่งขันของแต่ละลีก ก. ไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 สำหรับปี 2553 มีอยู่ด้วยกันลีกละ 16 ทีม (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวกในบทที่ 9) ข. ลีกดิวิชั่น 2 ข้อมูล ณ ปี 2552 มีอยู่ด้วยกัน 52 ทีม ส่วนข้อมูลปี 2553 คาดว่าจะมีประมาณ 75 ทีม

2.3 ลักษณะของการแข่งขัน การแข่งขันในระบบลีกเป็นการแข่งขันแบบพบกันหมดรวม 2 ครั้ง โดยแต่ละทีมจะเป็นทีมเหย้า (แข่งในบ้านตัวเอง) 1 ครั้ง และเป็นทีมเยือน (แข่งในบ้านของกลุ่มแข่ง) 1 ครั้ง สำหรับรายละเอียดของการแข่งขันในแต่ละลีกเป็นดังนี้ คือ

ก. ไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 ทั้ง 16 ทีม ในแต่ละลีกจะแข่งขันแบบพบกันหมด 2 ครั้ง คงได้กล่าวแล้วข้างต้น เท่ากับว่าแต่ละทีมในแต่ละลีกจะต้องแข่งขันทั้งสิ้น 30 นัด โดยเป็น ทีมเหย้า 15 นัด และทีมเยือน 15 นัด เมื่อรวมการแข่งขันทั้งฤดูกาล แต่ละลีกจะมีการแข่งขันทั้งสิ้นลีกละ 240 นัด ใช้เวลาในการแข่งขันตลอดฤดูกาลประมาณ 8 เดือน (รวมเวลาการพักระหว่างเลกเข้าด้วยแล้ว)

ข. ลีกดิวิชั่น 2 เนื่องจากมีทีมเข้าร่วมการแข่งขันเป็นจำนวนมากทั่วประเทศ จึงต้องใช้วิธีการแข่งขันแบบแบ่งภาค (Regional League) โดยมีการจัดแบ่งทีมที่สมัครเข้าแข่งขัน ออกเป็น 5 โซน หรือกลุ่มภาค กล่าวคือ กลุ่มภาคเหนือ 1 กลุ่ม กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 กลุ่ม กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกรวมกัน 1 กลุ่ม กลุ่มภาคใต้ 1 กลุ่ม และกลุ่มกรุงเทพฯและปริมณฑลอีก 1 กลุ่ม การคัดเลือกทีมไคลงแข่งขันในกลุ่มใด คณะกรรมการจัดการแข่งขันจะใช้ดุลพินิจโดยอาศัยการพิจารณาจากภูมิภานาที่ตั้งของทีมทางภูมิศาสตร์เป็นหลัก ในกรณีที่มีจำนวนทีมในแต่ละภาคล้กหล่นกันมาก อาจมีความจำเป็นต้องเกลี้ยจำนวนทีมไปยังภาคที่ใกล้เคียงเพื่อให้จำนวนทีมในแต่ละภาคมีความสมดุลกันได้ๆ

สำหรับการแข่งขันของลีกดิวิชั่น 2 หรือลีกภูมิภาคนี้ในปี 2553จะมีอยู่ 2 รอบกล่าวคือ ในรอบแรกให้ทุกทีมในแต่ละกลุ่มภาคแข่งขันกันเอง แบบพบกันหมดในลักษณะเหย้าและเยือน เช่นเดียวกันกับการแข่งขันของไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1

สำหรับในรอบที่สอง ให้รวมคะแนนของทุกทีมในแต่ละกลุ่มภาคเพื่อจัดอันดับ คะแนนมากน้อยตามลำดับตั้งแต่อันดับที่ 1 ลงไปจนถึงอันดับสุดท้ายส่วนการคัดเลือกจำนวนทีมในแต่ละกลุ่มภาคที่จะมีสิทธิ์ไปเล่นต่อในรอบที่สองว่าจะคัดเลือกจากแต่ละกลุ่มภาคๆ ละกี่ทีม (โดยให้คัดเลือกจากอันดับที่ 1 ลงมา) อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

เมื่อสามารถกำหนดจำนวนทีมที่จะเข้าแข่งขันในรอบสองได้แล้วให้แต่ละทีมที่ถูกคัดเลือกมาแข่งขันแบบพบกันหมด ในลักษณะเหย้าและเยือน จากนั้นให้รวมคะแนนของแต่ละทีมที่ทำได้มาจัดอันดับเพื่อพิจารณาจำนวนทีมที่จะถูกเลื่อนชั้นขึ้นไปเล่นในลีกดิวิชั่น 1 ในฤดูกาลถัดไป

การกำหนดจำนวนทีมในลีกดิวิชั่น 2 ที่จะตกชั้นลงไปเล่นในดิวิชั่นที่ต่ำลงไปให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการจัดการแข่งขันที่จะพิจารณากำหนดและแจ้งให้สโมสรสมาชิกทราบเมื่อจบฤดูกาลการแข่งขันนั้นๆ

2.4 กำหนดการแข่งขันในแต่ละสัปดาห์ ตามปกติ คณะกรรมการฯจะจัดให้มีการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ (เสาร์และอาทิตย์) อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีความจำเป็นบางประการเช่น อาจจะต้องแข่งขันตามกำหนดวันเวลาที่ได้เวลาการถ่ายทอดสดทางโทรทัศน์ก็ดีหรืออาจต้องจัดหลักการแข่งขันไม่ให้ซ้ำซ้อน หรือใกล้ชิดเกินไปกับการแข่งขันอย่างเป็นทางการของทีมชาติไทยก็ดี หรือของ (AFC Champions League และ AFC Cup) ก็ดี คณะกรรมการฯ อาจพิจารณาจัดให้มีการแข่งขันตามวันและเวลาในวันหยุดนักขัตฤกษ์ วันกลางสัปดาห์ หรือวันอื่นๆ ที่เหมาะสมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติ และของวงการฟุตบอลลีกอาชีพของไทยเป็นสำคัญ

2.5 สิทธิ์ในการเลื่อนหรือตกชั้น ตามปกติได้มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาเลื่อนชั้นและตกชั้นของฟุตบอลลีกอาชีพของไทยไว้ดังนี้ คือ

ก. ให้มีการลดชั้นของทีมที่อยู่ใน 3 อันดับสุดท้ายของตารางการแข่งขัน เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของไทยพรีเมียร์ลีก ลงไปเล่นในลีกดิวิชั่น 1 ในฤดูกาลถัดไป

ข. ให้มีการเลื่อนทีมที่อยู่ใน 3 อันดับแรกของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 1 ขึ้นไปเล่นในไทยพรีเมียร์ลีกในฤดูกาลถัดไป

ค. ให้มีการลดชั้นของทีมที่อยู่ใน 4 อันดับสุดท้ายของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 1 ลงไปเล่นในลีกดิวิชั่น 2 ส่วนทีมใดที่ตกชั้นจะอยู่ในกลุ่มภาคใดให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามหลักภูมิศาสตร์ หรือตามข้อ 2.3 (ข.) ข้างต้น

ง. ให้มีการเลื่อนทีมที่อยู่ใน 4 อันดับแรกของตารางการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลของลีกดิวิชั่น 2 ขึ้นไปเล่นในลีกดิวิชั่น 1

2.6 ข้อพิจารณาอื่น ๆ

ก. อย่างไรก็ตามการพิจารณาเรื่องสิทธิ์ในการเลื่อนชั้นหรือตกชั้นตามข้อ 2.5 จะต้องใช้การพิจารณาร่วมกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในบทที่ 4 ของส่วนที่ 2 ว่าด้วยเรื่อง ข้อกำหนดในการเข้าร่วมการแข่งขันในหมวดที่ 1 ว่าด้วยเรื่องคุณสมบัติของทีมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เรื่องข้อตกลงในการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิกเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย (Club Licensing Agreement) หากสโมสรสมาชิกใดขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหมวดที่ 1 ของบทที่ 4 ในส่วนที่ 2 ดังกล่าวแล้ว สโมสรสมาชิคนั้นจะไม่สามารถเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยได้แม้ว่าสโมสรสมาชิกจะมีคุณสมบัติ ครบหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 2.5 ข้างต้นก็ตาม

ข. ในกรณีที่จะต้องมีการเพิ่มจำนวนทีมที่จะเข้าแข่งขันในไทยพรีเมียร์ลีกหรือลีกดิวิชั่น 1 ให้มากกว่าจำนวนลีกละ 16 ทีมหรือจะมีการพิจารณาเสริมทีมทดแทนทีมที่ขอลอนทีมออกหรือขาดคุณสมบัติที่ดี ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการจัดการแข่งขัน ที่จะพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และประกาศให้สโมสรสมาชิกทราบก่อนเริ่มฤดูกาลแข่งขันในฤดูกาลถัดไปว่าจะเลือกใช้แนวทางใดเป็นต้นว่า จะลดจำนวนทีมที่ตกชั้นลง หรือจะเลื่อนทีมจากดิวิชั่นที่ต่ำกว่าขึ้นมาให้มากกว่าเดิม หรือจะจัดให้มีการแข่งขันพิเศษ (Play-off) ระหว่าง 3 ทีมที่ตกชั้นลงมาจากไทยพรีเมียร์ลีกกับทีมอันดับ 4, 5 และ 6 ของลีกดิวิชั่น 1 เพื่อหาทีมที่เหมาะสมเพิ่มหรือเสริมตามจำนวนที่ต้องการ

บทที่ 3

โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารคณะกรรมการจัดการแข่งขันและคณะกรรมการต่างๆ

สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยจะแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการอำนวยการแข่งขันหรือคณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย” คณะกรรมการชุดนี้ประกอบไปด้วย

1. คณะที่ปรึกษาจะประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆจำนวนหนึ่งจากหน่วยงานของรัฐหรือจากกรีกีฬาแห่งประเทศไทยสภากรรมการสมาคมฟุตบอลฯผู้แทนองค์กรสมาชิกผู้แทนสื่อมวลชน ฯลฯ ตามแต่สมาคมฟุตบอลฯจะเห็นสมควรคณะที่ปรึกษาจะทำหน้าที่เป็นองค์ความรู้ให้คำปรึกษาหารือแก่คณะกรรมการอำนวยการหรือคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

2. คณะกรรมการอำนวยการแข่งขันหรือคณะกรรมการจัดการแข่งขันจะประกอบด้วยบุคคลต่างๆ เช่นเดียวกันกับคณะที่ปรึกษาตามแต่สมาคมฟุตบอลฯจะเห็นสมควรคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารจัดการการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยทุกรายการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และนโยบายของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยและรัฐบาลไทย

คณะอนุกรรมการต่างๆสมาคมฟุตบอลฯอาจจะมอบหมายให้คณะกรรมการตามข้อ 1.2 มีอำนาจ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการต่างได้ตามความจำเป็นตามปกติคณะอนุกรรมการต่างๆ ที่จะได้มีการแต่งตั้ง เป็นประจำจะมีทั้งสิ้น 5 คณะแต่ละคณะจะได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. คณะอนุกรรมการจัดการแข่งขัน : หน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ

1. จัดทำโปรแกรมการแข่งขันทั้งฤดูกาลเสนอคณะกรรมการจัดการแข่งขันเพื่อให้ความเห็นชอบ

2. ควบคุมกำกับดูแลและประสานงานกับทีมที่เข้าร่วมแข่งขันเพื่อให้แน่ใจว่าการแข่งขันเป็นไปตามโปรแกรมการแข่งขัน

3. ในกรณีที่มีเหตุผลอันควรและจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขโปรแกรมการแข่งขันให้คณะอนุกรรมการข้างต้นดำเนินการได้โดยประสานงานกับทีมที่เกี่ยวข้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงต่อคณะกรรมการผู้ตัดสินและรายงานคณะกรรมการจัดการแข่งขันเพื่อทราบและให้ความเห็นชอบในการประชุมประจำ เดือนต่อไป

2. คณะอนุกรรมการควบคุมการแข่งขัน : หน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ

1. จัดผู้ควบคุมการแข่งขัน (Match Commissioner) ไปทำหน้าที่ควบคุมการแข่งขันฟุตบอล ลีกอาชีพทุกนัดแข่งขัน

2. ประสานงานกับคณะกรรมการจัดการแข่งขันถึงเรื่องการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมต่างๆ

3. รวบรวมวิเคราะห์และประเมินผลการแข่งขันทุกนัดในเชิงเทคนิค เชิงพาณิชย์และรายงานให้คณะกรรมการจัดการแข่งขันทราบทุกเดือน

3. คณะอนุกรรมการพิจารณามารยาทและข้อประท้วง : หน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ

1. พิจารณาข้อประท้วงของทีมต่าง ๆ ที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติผิดกฎระเบียบการแข่งขัน
2. พิจารณาการกระทำหรือความประพฤติผิดมารยาทของเจ้าหน้าที่ทีม ผู้เล่น หรือกองเชียร์ตามรายงานของผู้ควบคุมการแข่งขัน ในการแข่งขันนัดใดนัดหนึ่ง
3. กำหนดโทษเนื่องมาจากการกระทำผิดตามข้อ 1 และข้อ 2 ข้างต้นโดยใช้ระเบียบการแข่งขันฟุตบอลอาชีพเป็นคู่มืออ้างอิงหนึ่งในกรณีที่มีได้มีการระบุบทลงโทษหรือโทษต่างๆไว้ในระเบียบดังกล่าวให้พิจารณานำกฎเกณฑ์และระเบียบของสมาคม เอเอฟซี หรือฟีฟ่ามาใช้โดยอนุโลม
4. ประสานงานกับคณะอนุกรรมการจัดการแข่งขันและคณะอนุกรรมการควบคุมการแข่งขันถึงการลงโทษตามข้อ 3 ข้างต้นเพื่อแจ้งทีมที่เข้าร่วมการแข่งขันต่อไป

4. คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์ : หน้าที่รับผิดชอบดำเนินการประสานงานกับสื่อมวลชนในการประชาสัมพันธ์การแข่งขันฟุตบอลอาชีพถึงเรื่อง โปรแกรมการแข่งขันผลการแข่งขัน และข่าวสารอื่นๆ ที่คณะกรรมการจัดการแข่งขันมอบหมาย

5. คณะอนุกรรมการประเมินผลการแข่งขัน : หน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ

1. ประเมินผลและภาพรวมของการแข่งขันโดยอาศัยตัวชี้วัดที่กำหนดโดยคณะกรรมการจัดการแข่งขันและการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมการแข่งขันที่มีต่อผลสำเร็จของ การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตัดสินที่มีต่อผลสำเร็จของการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

บทที่ 4

ระเบียบข้อบังคับต่างๆในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ

คุณสมบัติของทีมที่

จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันเป็นสโมสรสมาชิกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ใน “ข้อตกลงการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิก เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพรายการไทยพรีเมียร์ลีก” “รายการลีกดิวิชั่น 1” หรือ “รายการลีกดิวิชั่น 2” แล้วแต่กรณีและได้รับใบอนุญาต (License) ให้เข้าร่วมการแข่งขันหมวดที่ 2

สิทธิของทีมที่จะเข้าร่วมการแข่งขัน

2.1 รายการไทยพรีเมียร์ลีก ก. เป็นทีมที่มีคะแนนอยู่ในอันดับ 1 ถึงอันดับ 13 ของตารางการแข่งขันฟุตบอลรายการ “ไทยพรีเมียร์ลีก” ในฤดูกาลที่ผ่านมา ข. เป็นทีมที่มีคะแนนเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 และอันดับ 3 ของตารางการแข่งขันฟุตบอลรายการ “ลีกดิวิชั่น 1” ในฤดูกาลที่ผ่านมา ค. ทีมดังกล่าวตามข้อ 2.1 ก. และข้อ 2.1 ข. ข้างต้น ได้รับใบอนุญาต (Club Licensing Agreement) จากบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ให้เข้าร่วมการแข่งขันได้เมื่อทีมดังกล่าว มีคุณสมบัติครบถ้วนดังที่ได้ระบุไว้ในหมวดที่ 1 ข้างต้น

2.2 รายการลีกดิวิชั่น 1 ก. เป็นทีมที่มีคะแนนอยู่ในอันดับ 1 ถึงอันดับ 12 ของตารางการแข่งขันฟุตบอลรายการ “ลีกดิวิชั่น 1” ในฤดูกาลที่ผ่านมา ข. เป็นทีมที่มีคะแนนเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 อันดับ 3 และอันดับ 4 ของตารางการแข่งขันฟุตบอลรายการ “ลีกภูมิภาค (ดิวิชั่น 2)” ในฤดูกาลที่ผ่านมา ค. ทีมดังกล่าวตามข้อ 2.2 ก. และข้อ 2.2 ข. ข้างต้น ได้รับใบอนุญาต (Club Licensing Agreement) จากบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ให้เข้าร่วมการแข่งขันได้เมื่อทีมดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วนดังที่ได้ระบุไว้ในหมวดที่ 1 ข้างต้น

2.3 รายการลีกดิวิชั่น 2 ก. เป็นทีมที่เคยเข้าแข่งขันในการแข่งขันลีกดิวิชั่น 2 ในฤดูกาลที่ผ่านมา ข. เป็นทีมใหม่ที่เสนอขอเข้าร่วมการแข่งขันและที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันได้หลังจากทีมดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ จะกำหนดและประกาศให้ทราบ ค. ทีมดังกล่าวตามข้อ 2.3 (ก.) และ 2.3 (ข.) ได้รับใบอนุญาต (Club Licensing agreement) จาก บริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ให้เข้าร่วมการแข่งขันได้ เมื่อทีมเหล่านั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ระบุไว้ในหมวด ที่ 1 ข้างต้น

3. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่บริหารประจำทีมที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขัน

3.1 เป็นบุคคลากรที่มีวุฒิภาวะและทักษะเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มารับหน้าที่ต่างๆ ในการบริหารจัดการองค์กรสมาชิก

3.2 เป็นลูกจ้างขององค์กรสมาชิกเต็มเวลา

3.3 ไม่เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารหรือลูกจ้างองค์กรสมาชิกอื่น ๆ ที่เข้าร่วมในการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในลีกเดียวกัน

4. คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนประจำทีมที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขัน

4.1 รายการไทยพรีเมียร์ลีก ก. หัวหน้าผู้ฝึกสอนต้องมีประกาศนียบัตรระดับ “Professional” หรือระดับ “A License” ที่มีการรับรองจาก FIFA หรือ AFC ข. ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน ต้องมีประกาศนียบัตรระดับ “B License” ที่มีการรับรองจาก FIFA หรือ AFC

4.2 รายการลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ก. หัวหน้าผู้ฝึกสอน ต้องมีประกาศนียบัตร ระดับ B License ขึ้นไปที่ได้รับการรับรองจาก AFC หรือ FIFA ข. ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน ต้องมีประกาศนียบัตร ระดับ C License ขึ้นไปที่ได้รับการรับรองจากสมาคมฟุตบอล AFC หรือ FIFA

5. คุณสมบัติของนักฟุตบอลประจำทีมที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขัน

5.1 ต้องเป็นนักฟุตบอลที่ขึ้นทะเบียนสังกัด องค์การสมาชิกโดยมีหลักฐานการขึ้นทะเบียน และมีสัญญาการว่าจ้างระหว่างนักฟุตบอลกับองค์การสมาชิกเป็นที่เรียบร้อยตามแบบที่คณะกรรมการกำหนดเป็น อย่างน้อย

5.2 นักฟุตบอลที่สังกัดองค์การสมาชิกใดและองค์การสมาชิกนั้นมิได้ส่งทีมเข้าแข่งขันหรือส่งทีมแต่ไม่ได้ส่งชื่อตัวเองเข้าแข่งขันด้วย นักฟุตบอลผู้นั้นมีสิทธิ์เข้าแข่งขันได้ในกรณีที่มียุติการจากองค์การสมาชิกอื่น ยืมตัวไปแข่งขัน โดยมีสถานภาพเป็นนักฟุตบอลสังกัดองค์การสมาชิกที่ยืมตัวไป ในการขึ้นทะเบียนให้แบบเอกสารการยืมตัวตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการกำหนด

5.3 นักฟุตบอลที่มีสัญญาการว่าจ้างระหว่างนักฟุตบอลกับองค์การสมาชิกเป็นที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วเมื่อสัญญานั้นสิ้นสุดลงนักฟุตบอลผู้นั้นมีสิทธิ์ที่จะย้ายสังกัดได้โดยอิสระ

5.4 นักฟุตบอลที่ย้ายเข้าอยู่ในสังกัดองค์การสมาชิกใหม่ไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามข้อ 5.2 และข้อ 5.3 จะต้องทำสัญญาการว่าจ้างใหม่ระหว่างนักฟุตบอลกับองค์การสมาชิกใหม่ให้เป็นที่ถูกต้องเรียบร้อย และนักฟุตบอลจะต้องสังกัดอยู่ในองค์การสมาชิกนั้นตลอดระยะเวลาของสัญญา ยกเว้นถูกองค์การต้นสังกัดยกเลิกสัญญาการว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรนักฟุตบอลผู้นั้นจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การสมาชิกได้

5.5 นักฟุตบอลและเจ้าหน้าที่ประจำทีมที่เข้าแข่งขันในฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย จะต้องไม่อยู่ในระหว่างที่ฟีฟ่าหรือเอเอฟซีหรือสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ลงโทษห้ามเข้าแข่งขันหรือพักการแข่งขัน ทั้งนี้ผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกลงโทษไม่มีสิทธิ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับทีมที่เข้าแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยไม่ว่าประการใด ๆ

5.6 ไม่อนุญาตให้นักฟุตบอลหรือทีมฟุตบอลที่ส่งชื่อเข้าร่วมแข่งขันในการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยแล้วในปีใดปีหนึ่ง ไปเล่นหรือแข่งขันฟุตบอลในรายการแข่งขันฟุตบอลอื่นๆ ในปีเดียวกันนั้นทุกรายการยกเว้นรายการการแข่งขันที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดการแข่งขันแล้ว หากฝ่าฝืนนักฟุตบอลผู้นั้น หรือทีมฟุตบอลนั้น ๆ อาจจะถูกตัดสิทธิ์เข้าร่วมแข่งขัน

5.7 นักฟุตบอลที่สังกัดองค์การสมาชิกใดและย้ายไปแข่งขันในต่างประเทศโดยได้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยสถานภาพนักกีฬาและการโอนย้ายของฟีฟ่าอย่างถูกต้องนักฟุตบอลผู้นั้นจะขาดการเป็น

นักฟุตบอลขององค์กรสมาชิกเดิมที่สังกัดอยู่และองค์กรสมาชิกนั้น จะส่งรายชื่อนักฟุตบอลผู้นั้นขึ้นทะเบียนเป็นผู้เล่นเข้าแข่งขันมิได้จนกว่าจะได้โอนย้ายนักฟุตบอลผู้นั้นกลับมาขึ้นทะเบียนเป็นนักฟุตบอลขององค์กรสมาชิกดั้งเดิมเสียก่อนและทำสัญญาการว่าจ้างใหม่ เช่นเดียวกันกับข้อ 5.1 จึงจะสามารถส่งชื่อักฟุตบอลผู้นั้นขึ้นทะเบียนเป็นผู้เล่นเข้าแข่งขันได้

5.8 อนุญาตให้นำนักฟุตบอลต่างประเทศเข้าร่วมทีมได้โดยให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยสถานภาพของนักกีฬา และการโอนย้ายของฟีฟ่าอย่างถูกต้อง และจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นนักฟุตบอลสังกัดองค์กรสมาชิก และทำสัญญาการว่าจ้างระหว่างกันให้เป็นที่เรียบร้อยถูกต้อง ก่อนที่องค์กรสมาชิกจะส่งรายชื่อักฟุตบอลต่างประเทศ ผู้นั้นขึ้นทะเบียน และนักฟุตบอลต่างประเทศจะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบการแข่งขัน และระเบียบที่เกี่ยวข้องอื่นใดของสมาคมฯ และบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด เช่นเดียวกับนักฟุตบอลไทยทุกประการ เว้นแต่จะทำได้ทำสัญญาเป็นอย่างอื่นไว้กับองค์กรต้นสังกัด และแจ้งให้คณะกรรมการทราบ หมายเหตุการโอนย้ายตามระเบียบของฟีฟ่าอย่างถูกต้องหมายถึง ก. สโมสรสมาชิกทำเรื่องขอให้สมาคมฯ ตรวจสอบสถานะภาพของผู้เล่นต่างประเทศที่จะมาสังกัดทีมของตนตามข้อความในข้อ 2.4 ของบทที่ 6 ว่าด้วยการซื้อขายและการโอนผู้เล่นของกลุ่มการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ข. ในกรณีที่ผู้เล่นต่างชาติที่ได้รับใบไอทีซี (International Transfer Certificate) จากสมาคมฯ แล้วและไม่ได้มีชื่อลงทะเบียนอยู่ในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยจะถือว่าขาดสถานะภาพ บริษัทฯ และสมาคมฯ จะไม่ยอมรับผิดชอบใดๆทั้งสิ้น

5.9 กรณีที่องค์กรสมาชิกใดจัดส่งนักฟุตบอลที่มีคุณสมบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบการแข่งขันนี้ ลงทำการแข่งขันจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตามเมื่อคณะกรรมการจัดการแข่งขันได้รับทราบ คณะกรรมการจัดการแข่งขันจะตัดสินใจปรับให้ทีมนั้นเป็นแพ้ในการแข่งขัน นั่นนั้น โดยให้นับประตูเสียตามจำนวนประตูที่เสียไปแล้วแต่ทั้งนี้ถ้าประตูเสียต่ำกว่า 2 ประตู ให้นับเป็นเสีย 2 ประตู และให้นับประตูได้เป็น 0 ประตู (ไม่ว่าประตูที่เกิดขึ้นก่อนการถูกปรับแพ้นั้นจะเป็นเช่นไร) ส่วนทีมคู่แข่งเป็นทีมชนะได้ 3 คะแนน และได้ประตูตามจำนวนที่ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่า 2 ประตูเช่นกัน

ค่าสมัครเข้าแข่งขัน

ทีมที่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันจะต้องเสียค่าสมัครเข้าร่วมการแข่งขันในแต่ละฤดูกาลหรือไม่ให้อยู่ในดุลยพินิจที่คณะกรรมการจัดการแข่งขันจะกำหนด

บทที่ 5

กฎ กติกา และระเบียบที่ใช้ควบคุมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ

หมวดที่ 1 คำนิยามที่ใช้ในระเบียบนี้

- 1.1 “กทท” หมายถึง การกีฬาแห่งประเทศไทย
- 1.2 “สมาคม” หมายถึง สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
- 1.3 “เอเอฟซี” (AFC) หมายถึง สมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย
- 1.4 “ฟีฟ่า” (FIFA) หมายถึง สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ
- 1.5 “ทีพีแอล” (TPL) หมายถึง การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยรายการ “ไทยพรีเมียร์ลีก”
- 1.6 “แอลดีวัน” (LD1) หมายถึง การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยรายการ “ลีกดิวิชั่น 1”
- 1.7 “องค์กรสมาชิก” หมายถึง สโมสรสมาชิกที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในหนังสือคู่มือบทที่ 4 หมวดที่ 1
- 1.8 “คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการอำนวยการแข่งขันหรือคณะกรรมการจัดการแข่งขันที่ได้รับการแต่งตั้งจาก “สมาคม”
- 1.9 “คณะอนุกรรมการ” หมายถึง คณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน “สมาคม”

หมวดที่ 2 กฎ และกติกาของการแข่งขัน

- 2.1 กฎ และกติกากการแข่งขันใช้กฎกติกาของ “ฟีฟ่า” ในการแข่งขันฟุตบอลนานาชาติ
- 2.2 เวลาแข่งขันครึ่งละ 45 นาที และพักครึ่งไม่เกิน 15 นาที
- 2.3 กฎ และกติกาอื่น ๆ ที่นำมาผนวกใช้เป็นกฎและกติกาตามหลักเกณฑ์ที่ “คณะกรรมการ” จะเป็นผู้กำหนด โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของ “สมาคม” และ “กทท” มาประกอบการพิจารณา

หมวดที่ 3 การตัดสิน

- 3.1 การตัดสินการแข่งขันจะใช้ผู้ตัดสินของ “สมาคม” โดย “คณะกรรมการ” จะเป็นผู้ประสานงานกับ “สมาคม”
- 3.2 ในกรณีที่มีเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้นในการแข่งขันซึ่งเกิดจากผู้เล่นหรือที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันซึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่ของทีมหรือกองเชียร์ของทีมใดทีมหนึ่ง ทำให้เกิดความเสื่อมเสียกับวงการฟุตบอลอาชีพให้ผู้ตัดสิน และเจ้าหน้าที่ควบคุมการแข่งขันทำรายงานเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณา

มารยาทวินัยและข้อประท้วงพิจารณาในวันถัดไป และให้คณะกรรมการพิจารณามารยาทวินัยและข้อประท้วงพิจารณาคัดสินอย่างใดอย่างหนึ่ง

3.3 ในกรณีที่คณะกรรมการฯ ตามข้อ 3.2 คัดสินลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใด และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทราบไปแล้ว หากองค์กรสมาชิกไม่เห็นด้วยกับคำตัดสินของคณะกรรมการฯ ดังกล่าวให้ยื่นเรื่องเสนอขออุทธรณ์ต่อ“คณะกรรมการ” ได้คำตัดสินของ “คณะกรรมการ” ให้ถือว่าเป็นที่สิ้นสุด

หมวดที่ 4 การพิจารณามารยาทวินัย และ ข้อประท้วง

4.1 ให้นำระเบียบว่าด้วยการพิจารณามารยาทวินัย และข้อประท้วงของ“สมาคม” มาเป็นบทลงโทษในการแข่งขันด้วย

4.2 ให้คณะกรรมการพิจารณามารยาทวินัย และข้อประท้วง ทำหน้าที่พิจารณามารยาทวินัย และข้อประท้วงต่างๆ ตามข้อ 3.2 ข้างต้นตามระเบียบการพิจารณามารยาทวินัย และข้อประท้วงของ “สมาคม” และให้สิทธิ์พิจารณาปรับเป็นเงินตามที่เกิดความเสียหายจริงในการพิจารณาโทษต่างๆ ด้วย

4.3 การประท้วงจะกระทำได้ ยกเว้นการประท้วงผลการแข่งขัน โดยการประท้วงจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมหลักฐานประกอบและเงินประกันการประท้วง จำนวน 5,000.-บาท (ห้าพันบาทถ้วน) เงินนี้จะคืนให้เมื่อการประท้วงเป็นผล หนังสือประท้วงจะต้องส่งถึง “คณะกรรมการ” หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ภายใน 48 ชั่วโมง (ไม่นับวันหยุดราชการ) หลังจากการแข่งขันสิ้นสุดลง โดยผู้ลงนามประท้วงจะต้องเป็นประธานขององค์กรสมาชิก หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร

4.4 เมื่อ “คณะกรรมการ” ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณามารยาทและข้อประท้วงให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าวจัดส่งสำเนาหนังสือประท้วงนั้น ให้ทีมที่ถูกประท้วงรับทราบทันทีและให้ทีมที่ถูกประท้วง นั้นชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการ ณ ที่ทำการ ทีพีแอลซี หรือสมาคม ภายใน 48 ชั่วโมงนับตั้งแต่ที่ได้รับสำเนาหนังสือประท้วง (ไม่นับวันวันหยุดราชการ) โดยจัดส่งให้ทางโทรสารหรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียน (EMS) และถือวันเวลาที่ปรากฏในเอกสารดังกล่าวเป็นหลักฐาน และในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณามารยาทเห็นสมควรให้มีการไต่สวนคณะกรรมการพิจารณามารยาทฯ อาจเชิญผู้แทนองค์กรสมาชิกที่มีอำนาจ (ผู้จัดการทีม) หรือที่ผู้มีอำนาจมอบหมายมาให้การ โดยให้บันทึกคำให้การเป็นลายลักษณ์อักษรไว้หากทีมที่ถูกประท้วงมิได้ชี้แจงอย่างใดอย่างหนึ่งตามเงื่อนไขที่กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณามารยาททางวินัยและข้อประท้วงทราบ หรือไม่มาพบคณะกรรมการพิจารณามารยาทให้ถือว่าทีมที่ถูกประท้วงไม่ประสงค์ที่จะชี้แจงใดๆ ทั้งสิ้นคณะ

อนุกรรมการพิจารณามารยาทวินัยและข้อประท้วง จะพิจารณาคัดสินคำประท้วงนั้นตามกรณี คำตัดสินของ คณะอนุกรรมการพิจารณามารยาทวินัย และข้อประท้วง ถือเป็นที่สุดจะอุทธรณ์ใดๆมิได้ หรือนำไป ฟ้องร้องต่อศาลมิได้ อย่างไรก็ตามในกรณีที่ผู้ถูกประท้วงได้ชี้แจงแล้วและคณะอนุกรรมการพิจารณามารยาทฯ ได้พิจารณาคัดสินแล้วทีมที่ประท้วงและทีมผู้ถูกประท้วงยังไม่พอใจคำตัดสินของ คณะอนุกรรมการพิจารณา มารยาทฯ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อ“คณะกรรมการ” ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามหมวดที่ 3 ข้อ 4.3

หมวดที่ 5 การคิดคะแนน

ทีมที่ชนะการแข่งขันในครั้งใดครั้งหนึ่งจะได้คะแนน 3 คะแนนถ้าทั้งคู่เสมอกันจะได้ทีมละ 1 คะแนน ทีมที่แพ้ไม่ได้คะแนน

หมวดที่ 6 การจัดอันดับ

6.1 ทีมที่ได้คะแนนรวมสูงสุดเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลเป็นทีมชนะเลิศส่วนทีมที่ได้คะแนนรองลงมา จะถูกจัดอันดับลดหลั่นกันตามคะแนนรวมที่ได้จนถึงทีมสุดท้าย

6.2 ในกรณีที่มียุทธศาสตร์มากกว่า 1 ทีมขึ้นไป ได้คะแนนรวมเท่ากันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลให้ใช้เกณฑ์พิจารณาเรียงลำดับ ดังนี้

ก. พิจารณาจากผลการแข่งขันของทีมที่มีคะแนนเท่ากันที่เคยแข่งขันมาในฤดูกาลที่เพิ่งจบการแข่งขัน (Head To Head)

ข. พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ชนะ (Number of Wins) ของแต่ละทีมที่คะแนนเท่ากัน

ค. พิจารณาจากผลต่างของประตูได้ และประตูเสีย (Goals Difference)

ง. พิจารณาเฉพาะประตูได้ (Goals For)

จ. แข่งขันกันใหม่ 1 นัด เพื่อหาทีมชนะ หากผลการแข่งขันเสมอกันในเวลาปกติให้ตัดสินด้วยการเตะลูกโทษ ณ จุดเตะโทษ

ฉ. ในกรณีที่พิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นตามลำดับแล้วและได้เกณฑ์ตัดสินตามข้อหนึ่งข้อใดแล้วให้ยุติการพิจารณาข้อต่อไป

6.3 ในการจัดอันดับระหว่างการแข่งขันเพื่อแสดงลำดับในตารางคะแนนระหว่างฤดูกาลให้ใช้เกณฑ์พิจารณาดังต่อไปนี้

ก. พิจารณาจากคะแนนรวมสูงสุด

ข. ถ้าคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากผลต่างของประตูได้ ประตูเสีย

ค. ถ้ายังเท่ากันอีกให้ดูเฉพาะประตูได้

ง. ถ้ายังเท่ากันอีกให้ทำการจับฉลาก

หมวดที่ 7 การลงโทษทีม และนักฟุตบอล

7.1 ทีมที่ไม่มาแข่งขันตามวัน เวลา และสนามที่กำหนด หรือทีมที่มาถึงสนามแล้วแต่ไม่พร้อมที่จะลงสนามแข่งขันภายในเวลาที่กำหนด จะถูกปรับเป็นแพ้โดยเสีย 2 ประตู และถูกหัก 3 คะแนน ส่วนคู่แข่งเป็นผู้ชนะได้ 3 คะแนนและได้จำนวนประตู 2 ประตู ในกรณีที่ทีมที่ไม่พร้อมที่จะลงแข่งขันทั้ง 2 ทีมให้ปรับเป็นแพ้ทั้งคู่โดยเสีย 2 ประตู ทั้ง 2 ทีม และถูกหักคะแนนทีมละ 3 คะแนน และถูกปรับเป็นเงินค่าเสียหายตามที่มีการเสียหายจริงแก่ทุกฝ่าย ทั้งนี้ต้อง ไม่น้อยกว่า 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) หากการไม่มาแข่งขัน หรือมาแล้วไม่พร้อมลงแข่งขันมีเหตุอันควรให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ หรือผู้แทน

7.2 ในวันที่กำหนดให้แต่ละทีมทำการแข่งขัน ทีมที่เข้าแข่งขันจะต้องพร้อมที่จะลงแข่งขันตามวัน เวลา และสนามแข่งขันที่กำหนด ทีมใดที่ลงสนามแข่งขันแล้วเหลือผู้เล่นในสนามน้อยกว่า 7 คน ให้ปรับทีมนั้นเป็นแพ้ และถูกหัก 3 คะแนน โดยให้นับประตูเสียตามที่เสียไปแล้วแต่ทั้งนี้ถ้าประตูเสียต่ำกว่า 2 ประตู ให้นับเป็นเสีย 2 ประตู และให้นับประตูได้เป็น 0 ประตู (ไม่ว่าประตูที่เกิดขึ้นก่อนการถูกปรับแพ้นั้นจะเป็นเช่นไร) ส่วนคู่แข่งเป็นผู้ชนะ ได้ 3 คะแนน และได้จำนวนประตูตามจำนวนที่คู่แข่งต้องเสียประตูหากได้ต่ำกว่า 2 ประตู ให้ถือว่าได้ 2 ประตู

7.3 กรณีที่ทีมใดไม่ลงทำการแข่งขันหรือไม่ร่วมการแข่งขันต่อจนหมดเวลาหรือนักกีฬาผลจากการแข่งขัน หรือเจ้าหน้าที่ และนักกีฬาของทีมนั้นเป็นต้นเหตุให้การแข่งขันยุติลงตามรายงานของผู้ตัดสินให้ปรับทีมนั้นเป็นแพ้ และถูกหัก 3คะแนน โดยให้นับประตูเช่นเดียวกันกับข้อ 7.1 และถูกปรับไม่น้อยกว่า 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) ส่วนการลงโทษอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการพิจารณาหมายทัณฑ์และข้อประท้วง

7.4 การถอนทีมระหว่างการแข่งขันจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยประธานสโมสร หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ เป็นลายลักษณ์อักษรจากประธานสโมสร เป็นผู้ลงนาม ซึ่งการถอนทีมนี้จะต้องถูกลงโทษปรับเป็นเงิน 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) และห้ามไม่ให้เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลที่สมาคม หรือที่ทีพีแอล (TPL) จัดขึ้นทุกประเภทเป็นเวลา 2 ปี และต้องส่งเงินบำรุงทีมที่ได้รับไปทั้งหมดคืน

7.5 ในวันที่แข่งขันให้ผู้จัดการทีมส่งบัญชีรายชื่อ พร้อมทั้งลำดับหมายเลขให้ตรงตามหมายเลขที่สมัครไว้ตามแบบของ “คณะกรรมการ” โดยให้มีผู้เล่นไม่เกิน 11 คน และผู้เล่นสำรองไม่เกิน 9 คน ก่อน

เวลาการแข่งขัน 1 ชั่วโมง 15 นาทีของวันที่ลงทำการแข่งขัน โดยให้ส่งรายชื่อนี้ต่อเจ้าหน้าที่ควบคุมการแข่งขันของคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายให้ไปดำเนินการแข่งขัน

7.6 ถ้าปรากฏว่าทีมใดจัดนักกีฬาที่ไม่มีสิทธิ์ตามระเบียบการแข่งขันนี้ลงแข่งขันให้ปรับทีมนั้นเป็นแพ้ในการแข่งขันครั้งนี้ไม่ว่าจะมีการประท้วงหรือไม่ก็ตามโดยกำหนดโทษไว้ตามข้อ 7.3 ส่วนค่าปรับให้ยกเว้น

7.7 การเปลี่ยนตัวผู้เล่นในการแข่งขันแต่ละนัดให้เปลี่ยนตัวผู้เล่นได้ 3 คนผู้เล่นที่จะเข้าเปลี่ยนตัวต้องอยู่ในรายชื่อผู้เล่นสำรอง 9 คนตามบัญชีรายชื่อที่ยื่นไว้ก่อนการแข่งขันผู้ที่เปลี่ยนตัวออกไปแล้วจะกลับเข้ามาลงแข่งอีกไม่ได้

7.8 นักกีฬาจะถูกหักคะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ก. ได้รับใบเหลืองจะถูกหักคะแนน 2 คะแนน

ข. ได้รับใบแดงจากการได้รับใบเหลือง 2 ใบ ใน 1 นัดจะถูกหักคะแนน 4 คะแนน (ใบเหลือง+ใบเหลือง = ใบแดง)

ค. ได้รับใบแดง (เล่นผิดกติกาตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของใบแดง) จะถูกหักคะแนน 6 คะแนน

ง. ได้รับใบเหลืองแล้วได้รับใบแดง ในกรณีเล่นผิดกติการ้ายแรงจะถูกหักคะแนน 8 คะแนน (กระทำฝ่ายเดียว) ใน 1 นัด

จ. ได้รับใบแดง (ก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกาย) จะถูกหักคะแนน 12 คะแนน

7.9 นักฟุตบอลจะถูกงดไม่ให้ลงแข่งขันตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ก. เมื่อนักฟุตบอลถูกหักคะแนนสะสมรวมครบ 6 คะแนนในห้วงการแข่งขันในครั้งต่อไป 1 ครั้ง

ข. เมื่อนักฟุตบอลถูกหักคะแนนสะสมรวมครบ 12 คะแนนในห้วงการแข่งขันในนัดต่อไป 2 ครั้ง และถูกปรับเป็นเงิน 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน)

ค. เมื่อนักฟุตบอลถูกหักคะแนนสะสมรวมครบ 18 คะแนน ในห้วงการแข่งขันในนัดต่อไป 2 ครั้ง และถูกปรับเป็นเงิน 8,000 บาท (แปดพันบาทถ้วน)

ง. เมื่อนักฟุตบอลถูกหักคะแนนสะสมรวมครบ 24 คะแนน หรือมากกว่าในห้วงการแข่งขันในนัดต่อไป 2 ครั้ง และถูกปรับเป็นเงิน 16,000 บาท (หนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน)

จ. เมื่อนักฟุตบอลถูกหักคะแนนสะสมรวมครบ 30 คะแนนหรือมากกว่าในห้วงการแข่งขันทั้งฤดูกาล และถูกปรับเป็นเงิน 32,000 บาท (สามหมื่นสองพันบาทถ้วน)

ฉ. หากเกิดเหตุการณ์ใดๆ ขึ้น นอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้ อันถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติไม่เหมาะสม สมกับการเป็นนักฟุตบอลที่ดี หรือเจ้าหน้าที่ทีมที่ดีหรือกองเชียร์ที่ดีตามรายงานของผู้ตัดสินหรือ ของผู้ควบคุมการแข่งขัน (ไม่ถูกใบเหลือง ใบแดง) ให้ผู้ควบคุมการแข่งขันรายงานความผิดนั้นต่อคณะกรรมการ การพิจารณามารยาทวินัยและข้อประท้วง เพื่อพิจารณาโทษหักคะแนน หรือปรับเป็นเงินแล้วแต่กรณี ตามระเบียบว่าด้วยการลงโทษผู้กระทำและการกระทำผิดมารยาทและมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในสนามแข่งขัน (บทที่ 9 หมวด 5)

ช. การลงโทษใดๆ แก่นักฟุตบอล และหรือทีมที่เข้าร่วมแข่งขันที่ปฏิบัติผิดระเบียบการแข่งขันฯ ที่คณะกรรมการพิจารณามารยาทวินัย และข้อประท้วงได้ดำเนินการ และประกาศไปแล้วนักฟุตบอล และ/หรือทีมองค์กรสมาชิกสามารถดำเนินการอุทธรณ์ต่อ “คณะกรรมการ” ได้โดยคำตัดสินของ “คณะกรรมการ” ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

ซ. การหักคะแนนตามข้อ 7.8 ให้นำต่อเนื่องทั้งเลข 1 และเลข 2 ค่าปรับที่เกิดขึ้น ตามข้อ 7.9 นี้ให้องค์กรสมาชิกต้นสังกัดของนักกีฬาเป็นผู้รับผิดชอบในการชำระค่าปรับทุกกรณี การดำเนินการชำระเงินค่าปรับดังกล่าว ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นไม่น้อยกว่า 3 วันทำการก่อนวันแข่งขัน มิฉะนั้นนักกีฬาผู้นั้นจะลงทำการแข่งขันไม่ได้จนกว่าจะชำระเงินแล้วเสร็จ

หมวดที่ 8. การขึ้นทะเบียนผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ประจำทีมและนักฟุตบอล ตลอดจนชุดที่ใช้แข่งขัน

8.1 ให้องค์กรสมาชิกส่งรายชื่อผู้บริหารทีมตามแบบที่ “คณะกรรมการ” กำหนด

8.2 จำนวนรายชื่อผู้เล่นในทีมของแต่ละทีมขององค์กรสมาชิกให้กำหนดไว้ดังนี้

ก. รายการไทยพรีเมียร์ลีก ให้ส่งรายชื่อผู้เล่นในทีมได้ไม่เกิน 35 คนตามแบบฟอร์มที่ “คณะกรรมการ” กำหนด ทั้งนี้ถ้าจะส่งชื่อผู้เล่นชาวต่างชาติด้วยให้ส่งได้ไม่เกิน 7 คน ใน 35 คน

ข. รายการลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2 ให้องค์กรสมาชิกส่งรายชื่อผู้เล่นในทีมได้ไม่เกิน 35 คน ตามแบบฟอร์มที่ “คณะกรรมการ” กำหนด ทั้งนี้ถ้าจะส่งชื่อผู้เล่นชาวต่างชาติด้วย ให้ส่งได้ไม่เกิน 5 คน ใน 35 คน

8.3 ในการส่งรายชื่อผู้เล่นเข้าแข่งขันในแต่ละนัดให้ส่งได้ไม่เกิน 20 คนส่วนเจ้าหน้าที่ให้ส่งได้ไม่เกิน 7 คน ตามแบบฟอร์มที่ “คณะกรรมการ” กำหนดส่วนผู้เล่นชาวต่างชาติจะอนุญาตให้ลงสนามได้ ดังนี้

ก. ไทยพรีเมียร์ลีก เล่นได้ 5 คนตลอดเวลา

ข. ลีคดิวิชั่น 1 และลีคดิวิชั่น 2 เล่นได้ 3 คนตลอดเวลาและเพิ่มผู้เล่นเอเชียได้
อีก 1 คน (กฎ 3+1)

8.4 หลักฐานประกอบการขึ้นทะเบียนเจ้าหน้าที่ทีมตามข้อ 8.1 มีดังนี้ คือ

ก. รูปถ่ายสีธรรมชาติไม่เกิน 6 เดือน หน้าตรงไม่สวมหมวกและไม่ใส่แว่นตา
ดำ ขนาด 1/1/2 x 2 นิ้ว คนละ 1 รูป

ข. หลักฐานแสดงสถานะภาพของเจ้าหน้าที่ตามข้อ 8.1

8.5 หลักฐานประกอบการขึ้นทะเบียนของผู้เล่นชาวไทยในข้อ 5.1 ข้อ 5.2 และข้อ 5.4
ของหมวดที่ 5 บทที่ 5 และผู้เล่นต่างชาติในข้อ 5.8 ของหมวดที่ 5 บทที่ 4 เช่นเดียวกัน มีดังนี้คือ

ก. รูปถ่ายสีธรรมชาติไม่เกิน 6 เดือน หน้าตรงไม่สวมหมวกและไม่ใส่แว่นตา
ดำ ขนาด 1/1/2 x 2 นิ้ว คนละ 3 รูป

ข. หลักฐานการว่าจ้างระหว่างองค์กรกับสมาชิก และผู้เล่นสัญญาการว่าจ้างนี้
ให้จัดทำขึ้นอย่างน้อย 3 ชุดด้วยกันกล่าวคือ ชุดที่ 1 เก็บไว้ที่องค์กรสมาชิก ชุดที่ 2 ให้ผู้
เล่นเป็นผู้เก็บ และชุดที่ 3 จัดส่งให้กับทาง “ทีพีแอล” หรือ “สมาคม” แล้วแต่กรณีการ
ไม่ส่งสัญญาว่าจ้างดังกล่าวหรือส่งช้ากว่าเวลาที่กำหนด ผู้เล่นนั้นยัง ไม่มีสิทธิ์ลงเล่น
จนกว่าเอกสารทั้งสิ้นจะสมบูรณ์

ค. ในกรณีที่ผู้เล่นต่างชาติให้แสดงหลักฐานการโอนย้ายตามที่กำหนดไว้
ในข้อ 5.8 ของส่วนที่ 4 หมวดที่ 5 อย่างน้อย 3 ชุดด้วย

8.6 การส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนเมื่อเริ่มต้นการแข่งขันตามข้อ 8.2 องค์กรสมาชิกจะส่งชื่อ
ผู้เล่นไม่ครบ 35 คน ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่า 20 คน และจะต้องนำส่งคณะกรรมการก่อนการ
แข่งขันแมตช์แรกจะเริ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

8.7 องค์กรสมาชิกสามารถเพิ่มเติมรายชื่อนักฟุตบอลที่ยังส่งไม่ครบจำนวนตามข้อ 8.2
ได้จนถึงวันสุดท้ายของกำหนดการปิดฤดูกาลซื้อขาย โดยที่คณะกรรมการจัดการแข่งขันจะ
ประกาศกำหนดที่แน่นอนให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วกันและในการเพิ่มเติมรายชื่อแต่ละครั้งให้
ส่งหลักฐานตามข้อ 8.5 ไปให้คณะกรรมการทราบก่อนวันที่จะทำการแข่งขันไม่น้อยกว่า 5 วัน
ทำการ จึงจะลงทำการแข่งขันได้หากพ้นจากวันที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นแล้วจะไม่อนุญาตให้มี
การเพิ่มรายชื่อได้อีก

8.8 อนุญาตให้มีการโอนย้ายนักฟุตบอลที่ขึ้นทะเบียนไว้ตามข้อ 8.2 และข้อ 8.6 ได้ใน
ระหว่างการพักครึ่งฤดูกาล (เมื่อจบเลก 1) หรือระหว่างเวลาที่คณะกรรมการจะกำหนดขึ้นเพื่อ

การโอนย้ายระหว่างพักเลิก จำนวนนักฟุตบอลที่จะขอโอนย้ายเข้า หรือโอนย้ายออกให้ทำได้ ทีมละไม่เกิน 5 คน โดยเป็นผู้เล่นต่างชาติได้ไม่เกิน 2 คน และผู้เล่นชาวไทย 3 คนหรือจะเป็นผู้เล่นชาวไทยทั้งหมด การโอนย้ายนี้จะต้องมีหลักฐานประกอบครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8.5 และเอกสารเหล่านั้นจะต้องจัดส่งถึงบริษัทฯ ทันเวลาที่กำหนดจึงมีสิทธิ์ลงเล่นในลีกที่ 2

8.9 แต่ละทีมจะต้องแจ้งชุดที่จะใช้แข่งขันในกรณีที่เป็นทีมเหย้า และกรณีที่เป็นทีมเยือน ตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการกำหนด ชุดแข่งขัน (ซึ่งรวมทั้งเสื้อกางเกง และถุงเท้า สำหรับชุดเหย้า และชุดเยือน) จะต้องมียี่ห้อแตกต่างกันทั้งสิ้น

8.10 ผู้เล่นแต่ละทีมองค์กรสมาชิกต้องแต่งกายให้เรียบร้อย เหมือนกันตามสีที่ได้แจ้งไว้ในแบบฟอร์มของ “คณะกรรมการ” โดยต้องมีเครื่องหมายของผู้สนับสนุนการแข่งขันที่แขนเสื้อด้านขวา กับให้มีชื่อย่อของผู้เล่น และนามสกุลเต็มหรือชื่อเต็ม นามสกุลย่อ หรือชื่อเต็มไม่ใส่นามสกุล อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นภาษาอังกฤษ อยู่เหนือหมายเลขด้านหลังตัวเสื้อ ตัวอักษรนี้จะต้องสูงไม่น้อยกว่า 5 ซม. และติดหมายเลขประจำตัวทางด้านหลังเสื้อ ด้วยสีที่มองเห็นได้ชัดเจน มีความสูงไม่น้อยกว่า 25 ซม. และที่ขากางเกงด้านหน้าข้างขวา หรือข้างซ้ายก็ได้ด้วยสีที่มองเห็นได้ชัดเจน มีความสูงไม่น้อยกว่า 10 ซม. และผู้เล่นมีสิทธิ์ใส่ชุดแข่งขันตามที่องค์กรสมาชิก มีข้อผูกพันกับบริษัทผู้อุปถัมภ์ แต่จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบล่วงหน้า ผู้ที่เป็นหัวหน้าทีมต้องติดเครื่องหมายที่แขนเสื้อด้านซ้ายให้ชัดเจนโดยเครื่องหมายนี้จะต้องหามาเอง

8.11 กรณีที่ชุดแข่งขันมีสีคล้ายคลึงกันให้ทีมเยือนเปลี่ยนชุดแข่งขันครั้งนี้โดยการพิจารณาของผู้ตัดสินที่ทำหน้าที่ในคู่่นั้นๆ รวมทั้งผู้รักษาประตูที่ใส่เสื้อสีเหมือนกันอีกด้วย

8.12 กรณีผู้เล่นที่ไม่ติดหมายเลขหรือติดหมายเลขไม่ตรงกับในทะเบียนแข่งขันจะไม่มีสิทธิ์ลงทำการแข่งขัน

หมวดที่ 9 การเปลี่ยนแปลงกำหนดวัน เวลาแข่งขัน

9.1 หากมีความจำเป็นและมีเหตุผลสมควรอย่างยิ่ง “คณะกรรมการ” อาจเลื่อน หรือเปลี่ยนแปลงวัน เวลา และสนามแข่งขัน หรือเปลี่ยนแปลงคู่แข่งได้ตามความเหมาะสม โดยจะแจ้งให้ทีมขององค์กรสมาชิกที่มีผลกระทบทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ก่อนเริ่มเวลาการแข่งขัน

9.2 ในวันและเวลาที่กำหนดให้มีการแข่งขันหากมีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นที่คณะกรรมการ หรือผู้แทนคณะกรรมการ (ผู้ควบคุมการแข่งขัน) วินิจฉัยอย่างรอบคอบแล้วเห็นว่าควรงดและ/

หรือเลื่อนการแข่งขัน เช่น สภาพสนามไม่อยู่ในสภาพที่จะใช้ได้ เช่น ฝนตกหนัก หรือไฟฟ้าส่องสนามดับ ฯลฯ หรือสถานการณ์ ณ สนามแข่งขันไม่อยู่ในสภาพที่ให้ความปลอดภัย เช่น คนดูเล่นอินเทอร์เน็ตออกมาข้างสนาม เป็นต้น ทีมที่เข้าร่วมการแข่งขันในวันนั้นต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของ “คณะกรรมการ” หรือผู้แทนของ “คณะกรรมการ” และจะเรียกเรื่องค่าเสียหายใดๆ มิได้ ส่วนการกำหนดการแข่งขันใหม่ให้อยู่ในดุลพินิจของ “คณะกรรมการ”

หมวดที่ 10 องค์กรสมาชิกจะต้องจัดให้มีสนามแข่งขันเพื่อใช้เป็นสนามเหย้าโดยสภาพทั่วไปของสนามที่จะใช้ในการแข่งขันจะต้องมีมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

10.1 มีอัฒจันทร์ที่สามารถจุผู้ชมได้ไม่น้อยกว่า 5,000 คน มีระบบการแบ่งแยกเขตกองเชียร์ของทีมเหย้าและทีมเยือนอย่างชัดเจน มีรั้วกั้นเขตระหว่างที่นั่งของกองเชียร์กับที่นั่งของวีไอพีและระหว่างกองเชียร์กับที่นั่งของผู้สื่อข่าว รวมทั้งระหว่างที่นั่งวีไอพีกับที่นั่งของผู้สื่อข่าว นอกจากนี้จะต้องมีรั้วกั้นโดยรอบระหว่างอัฒจันทร์กับสนามเพื่อป้องกันมิให้ผู้ชมลงไปในสนามได้ รั้วกั้นโดยรอบดังกล่าว ต้องมีความสูงอย่างน้อย 1.50 เมตร และมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

10.2 มีห้องอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานต่าง ๆ เช่น

- ห้องผู้ตัดสิน มีเนื้อที่ไม่ต่ำกว่า 12 ตารางเมตรพร้อมมีห้องน้ำในตัว
- ห้องพนักงานกีฬาพร้อมห้องน้ำในตัว 2 ห้อง สำหรับทีมเหย้าและทีมเยือนแต่ละห้องมีเนื้อที่ไม่ต่ำกว่า 60 ตารางเมตร
- ห้องผู้สื่อข่าว
- มีระบบ Internet เพื่อใช้รายงานผลการแข่งขัน
- สถานที่ที่จัดไว้สำหรับการแถลงข่าวก่อน และหลังการแข่งขัน
- สถานที่กลางเพื่อให้นักกีฬาพบปะสื่อมวลชน และแฟนบอล

10.3 มีขนาดของสนามแข่งขันได้มาตรฐานของฟีฟ่า (FIFA) ผิวพื้นเรียบและมีหญ้าปกคลุมสม่ำเสมอ ขอบเขตของสนามแข่งขันมีรายละเอียด ดังนี้คือ

ก. ขนาดของสนาม

- ความยาว (เส้นระหว่างประตู) ไม่ต่ำกว่า 105 เมตร หรือ 115.5 หลาไม่เกินกว่า 110 เมตร หรือ 120 หลา
- ความกว้าง (เส้นข้างถึงเส้นข้าง) ไม่ต่ำกว่า 68 เมตร หรือ 74.8 หลาไม่เกินกว่า 70 เมตร หรือ 77 หลา

ข. เส้นแสดงขอบเขต

- เส้นแบ่งเขต (Line) ตีเส้น โดยมีความกว้างไม่เกิน 5 นิ้ว(12 เซนติเมตร)
- เส้นประตู (Goal Line) 2 เส้น เป็นเส้นกำหนดความยาวของสนาม
- เส้นข้าง (Touch Line) 2 เส้น เป็นเส้นกำหนดความกว้างของสนาม
- เส้นแบ่งครึ่ง เป็นเส้นที่แบ่งครึ่งระหว่างเส้นประตูตรงกลางเส้นมีวงกลม

รัศมี 9.15 เมตร (10 หลา)

- เสาประตู มี 2 ชุด แต่ละชุดตั้งอยู่บนเส้นประตูของแต่ละด้าน โดยจะตั้งอยู่บนกึ่งกลางของเส้นแบ่งเขต (Line) และกึ่งกลางของประตูตั้งอยู่บนกึ่งกลางระหว่างเส้นข้าง ประตูมีเสาข้าง 2 ต้นและคานประตู 1 ต้น ความหนาของเสาทั้ง 3 มีขนาด 5 นิ้ว (12 เซนติเมตร) ความกว้างของประตูวัดจากขอบด้านในเสาด้านหนึ่งถึงขอบด้านในเสาอีกด้านหนึ่งเท่ากับ 7.32 เมตร (8 หลา) ความสูงจากพื้นดินถึงด้านบนของคานประตู 2.44 เมตร (8 ฟุต)

- เส้นบริเวณประตู ขอบเขตถูกกำหนดโดยการใช้ 2 เส้นลากตั้งฉากออกจากเส้นประตูเข้าไปในสนามลึก (ยาว) เส้นละ 5.5 เมตร (6 หลา) ส่วนความกว้าง (สำหรับเส้นตัดขนานกับเส้นประตู) ให้วัดจากขอบในของเสาประตูทั้งสองข้างออกไปข้างละ 5.5 เมตร (6 หลา) เช่นเดียวกัน

- เขตเส้นโทษ เป็นเส้นลากตั้งฉากกับเส้นประตูเข้าไปสนาม 2 เส้น ความลึกเส้นละ 16.5 เมตร (18 หลา) ความกว้าง (สำหรับเส้นตัดขนานกับเส้นประตู) วัดออกไปจากเสาประตูข้างละ 16.5 เมตร (18 หลา) จุดโทษจะอยู่ห่างจากเส้นประตู 11 เมตร (12 หลา) ครึ่งวงกลมบนเขตเส้นโทษให้ใช้รัศมีจากจุดโทษ 9.15 เมตร หรือ 10 หลา

ค. ไฟแสงสว่างที่ใช้ส่องสนามแข่งขัน

- ในกรณีที่ทีมเหย้า และองค์กรสมาชิกจะขอจัดการแข่งขันในเวลาหลังจาก 16.00 น. ไปแล้วนั้นสามารถกระทำได้ โดยจะต้องจัดเตรียมไฟส่องสนามแข่งขันที่มีความเข้มของแสงอย่างน้อย 1,200 ลักซ์ และเมื่อเจ้าหน้าที่ควบคุมการแข่งขันไปตรวจความพร้อมเรียบร้อยแล้วจึงจะอนุญาตให้ทำการแข่งขันหลัง 16.00 น. ได้

- สนามที่ขอใช้ไฟแสงสว่างเพื่อการแข่งขันจะต้องจัดให้มีเครื่องปั่นไฟสำรองที่สามารถจ่ายไฟได้ทันที เมื่อเกิดเหตุการณ์ไฟฟ้าสาธาระณะดับลง และสามารถให้ความแสงสว่างแก่สนามได้ไม่น้อยกว่าแสงสว่างที่ใช้จากไฟฟ้าสาธาระณะ

- ในกรณีที่ไฟฟ้าแสงสว่างสาธาระณะขัดข้อง และเครื่องปั่นไฟสำรองไม่สามารถใช้งานได้ภายใน 45 นาที เป็นเหตุให้กรรมการตัดสิน และผู้ควบคุมการแข่งขันต้องสั่งยุติการแข่งขันฯ ให้ปรับทีมเหย้าเป็นแพ้ โดยใช้หลักเกณฑ์การคิดคะแนน และการเสียประตู ตามระเบียบในข้อ 7.1 ของหมวดที่ 7 บทที่ 5 ข้างต้น

หมวดที่ 11 ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการในวันแข่งขัน ณ สนามเหย้าองค์กรสมาชิก จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของตัวเอง (Local Organization Committee) เพื่อดูแลรับผิดชอบบริหารควบคุมกำกับและดูแลกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. จัดให้มีการเก็บค่าผ่านประตู เพื่อเป็นรายได้เข้าสโมสรส่วนรายได้ส่วนหนึ่งจะต้องนำส่งให้กับบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัดหรือไม่ และเป็นอัตราเท่าใดขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างกัน

2. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับการจัดการแข่งขันเช่น

ก. ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ของสนามและองค์กรสมาชิก

ข. ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ รปภ. ที่ถูกจัดส่งมาดูแลความปลอดภัย

ค. ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่อื่นๆ เช่น

- แพทย์พยาบาลและรถพยาบาล

- เจ้าหน้าที่ประจำเปด

- เด็กเก็บลูกฟุตบอล

ง. ค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมน้ำดื่ม และน้ำแข็ง ให้กับนักกีฬาฟุตบอล เจ้าหน้าที่ทีมเยือน ผู้ควบคุมการแข่งขัน กรรมการตัดสิน และวีไอพีตามสมควร

3. องค์กรสมาชิกจะต้องยินยอมให้คณะกรรมการจัดแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย ติดตั้งป้ายโฆษณาในสนามแข่งขันของตัวเองได้ตามข้อกำหนด และเงื่อนไขที่จะตกลงกัน

4. องค์กรสมาชิกมีสิทธิในการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ของตัวเองแต่จะต้องไม่ขัดกับสิทธิประโยชน์โดยรวมของบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัดและของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

5. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของทีมเยือน ทีมเยือนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

6. องค์กรสมาชิกที่รับผิดชอบจัดการแข่งขันในกรณีที่เป็นทีมเหย้า จะต้องพิจารณาจัดสรรบัตรผ่านประตูจำนวนหนึ่งให้กับทีมเยือนโดยทีมเยือนจะต้องจ่ายเงินตามอัตราค่าผ่านประตูที่ทีมเหย้าเป็นผู้กำหนดและขายให้กับประชาชนโดยทั่วไปตามปริมาณที่ไม่ต่ำกว่าจำนวน 20 เปอร์เซ็นต์ ของความจุที่นั่งของสนามเหย้าหรือตามแต่ปริมาณที่ทั้งสองฝ่ายจะตกลงกัน

7. องค์กรสมาชิกที่เป็นทีมเหย้าจะต้องไม่ขายบัตรผ่านประตูเกินกว่าปริมาณความจุของอัฒจันทร์เป็นอันขาด หากฝ่าฝืนองค์กรสมาชิกจะต้องรับผิดชอบต่อค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

บทที่ 6

การซื้อขายและการโอนผู้เล่นมีองค์ประกอบ 3 หมวดด้วยกัน คือ

1. เรื่องเอเยนต์ หรือตัวแทนค้าต่างของผู้เล่น
2. สัญญาว่าจ้างระหว่างเอเยนต์กับผู้เล่น และสัญญาว่าจ้างระหว่างผู้เล่นกับองค์กรสมาชิก
3. ค่าตอบแทนการพัฒนาผู้เล่นเยาวชน

หมวดที่ 1 เรื่องเอเยนต์หรือตัวแทนค้าต่างของผู้เล่น เนื่องจากวงการฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยยังมิได้มีการกำหนดหลักการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการซื้อขายการขอ โอนหรือการขอยืมตัวผู้เล่นระหว่างสโมสรฟุตบอลอาชีพรวมทั้งการทำนิติกรรมระหว่างผู้เล่นกับเอเยนต์หรือตัวแทนค้าต่าง, นิติกรรมระหว่างผู้เล่น กับสโมสรฟุตบอลอาชีพ และนิติกรรมระหว่างเอเยนต์ หรือตัวแทนค้าต่างกับสโมสรฟุตบอลอาชีพไว้ จึงเห็นสมควรให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ บริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด โดยอาศัยแนวทางของฟีฟ่าเป็นหลักต่อไปดังนี้ คือ

1. เอเยนต์ หรือตัวแทนค้าต่าง ซึ่งต่อไปนี้จะใช้เรียกว่า เอเยนต์ อย่างเดียวหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือนิติบุคคลใด นิติบุคคลหนึ่ง ที่จะดำเนินการแนะนำผู้เล่นใด ผู้เล่นหนึ่งให้กับสโมสรฟุตบอลใด สโมสรฟุตบอลหนึ่ง และรับหน้าที่ในการเจรจาตกลงเงื่อนไขการว่าจ้างผู้เล่นนั้น ๆ กับ

สโมสรนั้น ๆ หรือเป็นการแนะนำสโมสรฟุตบอลหนึ่ง กับอีกสโมสรฟุตบอลหนึ่งเพื่อ เจริญเรื่อง เงื่อนไขการย้ายของผู้เล่นใด ผู้เล่นหนึ่ง ทั้งนี้ เอเยนต์จะได้รับค่าป่วยการ หรือค่านายหน้าจำนวนหนึ่ง จากผู้เล่นในการเป็นตัวแทนเจรจาเงื่อนไขข้อตกลงดังกล่าว

2. เอเยนต์ จะต้องขึ้นทะเบียนกับ “สมาคม” หรือกับผู้ “สมาคม” มอบหมาย และจะต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดและผ่านการทดสอบจึงจะได้รับใบรับรองประกอบอาชีพเอเยนต์ ถูกต้องอย่างเป็นทางการจาก “สมาคม”

3. การออกใบรับรองการจดทะเบียน ตามข้อ 2. นั้นจะทำให้เฉพาะบุคคลหรือนิติบุคคลที่มี สัญชาติไทย หากเป็นบุคคลอื่นที่มีได้ถือสัญชาติไทย จะต้องจดทะเบียน ณ ประเทศที่ตัวเองถือสัญชาติ ยกเว้น ในกรณีที่บุคคลผู้นั้นมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะ สามารถขอจดทะเบียนในประเทศไทยได้

4. ผู้ที่จะยื่นขอจดทะเบียนเป็นเอเยนต์ จะต้องไม่เป็นเจ้าหน้าที่ของฟีฟ่า เอเอฟซีสมาคมและที่ ฟีแอล หรือองค์กรสมาชิกที่ร่วมการแข่งขันลีกอาชีพของประเทศไทย

5. เอเยนต์ที่ได้ผ่านพิธีการตามข้อ 2. แล้ว จะต้องแสดงหลักฐานการเอาประกันความเสียหาย (Liability Insurance) ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการของเอเยนต์ในเรื่องนี้ หรือจัดให้มีหนังสือค้ำ ประกันธนาคาร (Bank Guarantee) เพื่อรับประกันโดยไม่มีเงื่อนไขว่า หากเอเยนต์ได้กระทำการใดลง ไป และก่อให้เกิดความเสียหายกับผู้เล่นที่ตัวเองเป็นตัวแทน หรือกับสโมสรสมาชิกอื่น หรือกับผู้เล่น อื่น ๆ จำนวนวงเงินประกันนี้จะถูกกำหนดโดย “สมาคม” หรือผู้ “สมาคม” มอบหมาย

6. เมื่อผู้ที่ยื่นความจำนงเป็นเอเยนต์ของนักฟุตบอลอาชีพ ที่ แสดงหลักฐานการเอาประกัน ความเสียหาย หรือหนังสือค้ำประกันธนาคาร ตามข้อ 5. เรียบร้อยแล้ว เอเยนต์ จะ ได้รับการแต่งตั้งอย่าง เป็นทางการให้สามารถดำเนินกิจการตามที่ได้ระบุไว้ในข้อ 1. ได้ทั่วโลก

7. ข้อยกเว้น

7.1 ญาติสนิทในครอบครัวอัน ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรธิดาของผู้ เล่น สามารถรับหน้าที่เป็นเอเยนต์ หรือตัวแทนผู้เล่นในการเจรจาสัญญาว่าจ้างได้

7.2 ผู้ประกอบอาชีพทนายความสามารถที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายรับหน้าที่ เป็นตัวแทนผู้เล่นในการเจรจาสัญญาว่าจ้างของผู้เล่นได้

7.3 ผู้เล่นสามารถทำหน้าที่เป็นเอเยนต์ให้กับตัวเองได้หมวดที่ 2 เรื่องสัญญา ว่าจ้างในหมวดที่ 2 นี้จะครอบคลุมถึงการทำสัญญาว่าจ้างระหว่าง “เอเยนต์” กับผู้เล่น และสัญญาว่าจ้างระหว่างผู้เล่นกับองค์กรสมาชิก

หมวดที่ 1. สัญญาว่าจ้างระหว่าง “เอเยนต์” กับผู้เล่น

1.1 ให้มีการทำสัญญาว่าจ้างการเป็นตัวแทนระหว่างเอเยนต์ที่ได้รับการแต่งตั้งกับผู้เล่นอย่างเป็นทางการ ก่อนที่เอเยนต์จะสามารถดำเนินการติดต่อ และ/หรือเจรจาว่าจ้างแทนผู้เล่นกับองค์กรสมาชิกได้

1.2 รายละเอียดของสัญญาให้เป็นไปตามหลักกฎหมายของประเทศไทย โดยแสดงรายละเอียดชัดเจนว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่านายหน้าเป็นจำนวนเท่าใด และจะจ่ายอย่างไร

1.3 สัญญาการเป็นเอเยนต์ดังกล่าว กำหนดไว้ไม่เกินครั้งละ 2 ปี โดยสามารถต่อสัญญาได้อีกตามแต่คู่สัญญาจะตกลงกัน

1.4 ในกรณีที่สัญญาการเป็นตัวแทนของกลุ่มสัญญามีได้ระยะเวลาไว้ก็ให้ถือว่ามิได้เกิน 2 ปี นับตั้งแต่วันลงนามในสัญญา ส่วนกรณีที่สัญญาไม่ได้ระบุเงินค่านายหน้าไว้ชัดเจน หรือคู่สัญญาไม่สามารถตกลงกันได้ให้ถือว่าเอเยนต์จะได้รับค่าตอบแทนไม่เกิน 3 เปอร์เซ็นต์ของวงเงินรายได้รวมทั้งปีของนักฟุตบอลผู้นั้น รายได้นี้ให้รวมถึงค่าต่อสัญญาที่สโมสรทำกับนักฟุตบอลด้วย

1.5 ผู้เล่นที่อายุยังไม่บรรลุนิติภาวะ สามารถให้พ่อแม่เซ็นแทนได้

หมวดที่ 2. สัญญาว่าจ้างระหว่าง “ผู้เล่น” กับองค์กรสมาชิก

2.1 ผู้เล่นที่จะขึ้นทะเบียนเล่นในลีกอาชีพของประเทศไทยจะต้องแสดงสัญญาว่าจ้างระหว่างผู้เล่นกับองค์กรสมาชิกที่ต้องตามกฎหมายของไทย (ดูหมวดที่ 8 ของบทที่ 5)

2.2 แนวทางของสัญญาให้เป็นไปตามประกาศในผนวกแนบท้ายโดยที่องค์กรสมาชิกสามารถนำไปปรับใช้เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามสถานะ โดยอาศัยแนวทางนี้เป็นหลักเกณฑ์ขั้นต่ำ

2.3 ในกรณีที่ผู้เล่นว่าจ้างจากต่างประเทศเพื่อลงเล่นในฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทยผู้เล่นต่างชาตินั้นจะต้องแสดงหลักฐานการโอนย้าย (International Transfer Certificate) ให้ถูกต้องตามระเบียบของ “สมาคม”

2.4 ในกรณีที่ผู้เล่นต่างชาติแจ้งว่าไม่เคยมีสัญญาว่าจ้างมาก่อนเมื่อเอเยนต์หรือผู้เล่นหรือองค์กรสมาชิกร้องขอทาง “สมาคม” จะดำเนินการออกจดหมายร้องขอคำรับรองจากสมาคมฟุตบอลที่ผู้เล่นถือสัญชาติอยู่หากไม่ได้รับคำตอบอย่างหนึ่งอย่างใดภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่สมาคม “ฟุตบอล” ออกจดหมายไปร้องขอผู้เล่นต่างชาติผู้นั้นจึงจะได้รับการขึ้นทะเบียนชั่วคราว และมีสิทธิลงเล่นในลีกอาชีพของประเทศไทยเป็นเวลา 1 ปี

2.5 ในกรณีที่“สมาคม”หรือผู้ที่สมาคมมอบหมายได้รับแจ้งจากสมาคมฟุตบอลที่ผู้เล่นต่างชาติสังกัดอยู่ว่าผู้เล่นต่างชาตินั้นยังมีพันธะผูกพันกับสโมสรในต่างประเทศอยู่ผู้เล่นนั้นจะหมดสิทธิลงแข่งขันในลีกอาชีพของไทย ทันทีนับตั้งแต่วันที่ “สมาคม” ได้รับแจ้ง3ข้อกำหนดและแนวทางในการต่อสัญญา (สโมสรเดิม) และการเจรจาสัญญาว่าจ้างใหม่ (โอนย้าย)

3.1. ในกรณีที่ผู้เล่นมีสัญญาว่าจ้างอยู่กับสโมสรสมาชิกใด สโมสรหนึ่งและสัญญาว่าจ้างยังไม่หมด ห้ามผู้เล่นและ/หรือเอเยนต์ของผู้เล่นนั้นดำเนินการเจรจาเพื่อบรรลุข้อตกลงใดๆกับสโมสรสมาชิกอื่น ที่แข่งขันอยู่ในฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย

3.2. ในทำนองเดียวกัน ห้ามสโมสรสมาชิกใดสมาชิกสโมสรหนึ่งโดยเจ้าหน้าที่ของสโมสรคนใดคนหนึ่ง ไม่ว่าจะได้รับมอบอำนาจหรือไม่ก็ตามที่เข้าร่วมการแข่งขันในฟุตบอลลีกอาชีพของไทยติดต่อหรือพยายามติดต่อ กับผู้เล่นคนใดคนหนึ่งที่มีสัญญาว่าจ้างอยู่กับสโมสรสมาชิกอื่นๆและสัญญายังไม่หมดอายุเพื่อชักชวนให้ไปทำสัญญาเล่นในทีมของตน ยกเว้นจะได้รับอนุญาตจากสโมสรสมาชิกที่มีสัญญาว่าจ้างอยู่เป็นลายลักษณ์อักษร

3.3.การเจรจาระหว่างสโมสรสมาชิกหรือเอเยนต์ใดกับผู้เล่นที่มีสัญญาว่าจ้างอยู่กับสโมสรอื่นให้กระทำได้ในกรณี ดังนี้

ก. สัญญาว่าจ้างเดิมของผู้เล่นเหลือเวลาในสัญญาไม่น้อยกว่า 3 เดือน

ข. สโมสรเดิมมีเงื่อนไขข้อตกลงกับผู้เล่นนั้น ก่อนสัญญาครบกำหนดให้เป็นผู้เจรจาตกลงเป็นรายแรก และสโมสรเดิมปฏิเสธเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะต่อสัญญาให้ผู้เล่นภายในหรือตามเวลาที่กำหนดไว้ตามสัญญา ผู้เล่นนั้นจึงมีสิทธิที่จะเจรจากับสโมสรอื่นๆได้ไม่ว่าเวลาจะเหลือเกิน 3 เดือนก็ตาม

ค. ในกรณีที่ทั้งผู้เล่นและสโมสรที่มีสัญญาผูกพันกันตามที่ระบุไว้ในข้อ 3.ข ข้างต้น ไม่ได้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งก่อนสัญญาว่าจ้างจะครบกำหนดภายใน3เดือนให้ถือว่าผู้เล่นมีสิทธิที่จะเจรจากับสโมสรใหม่ได้

3.4. เมื่อมีผู้เสียหายร้องเรียนหรือร้องทุกข์มายังสมาคมฟุตบอลฯหรือบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ว่ามีผู้เล่นหรือสโมสรกระทำผิดตามข้อกำหนดและแนวทางที่ระบุไว้ในข้อ1 ถึงข้อ3ข้างต้นและเมื่อสมาคมฟุตบอลฯหรือบริษัทฯสอบสวนแล้วพบว่าผู้เล่นหรือสโมสรนั้นๆได้กระทำผิดจริงผู้เล่นหรือเอเยนต์หรือสโมสรนั้น อาจจะได้รับโทษตามแต่คณะกรรมการจัดการแข่งขันเป็นผู้กำหนดโทษดังกล่าวนี้หมายรวมถึงการถูกปรับเป็นเงินสดและ/หรือ การห้ามทำการซื้อขายผู้เล่นในระยะเวลาหนึ่งหรือทั้ง 2 อย่าง

หมวดที่ 3 ค่าตอบแทนการพัฒนาักฟุตบอล

1. การพัฒนานักฟุตบอลเยาวชนและเยาวชนถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการสนับสนุนฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยในระยะยาว ฉะนั้นทุกสโมสรจึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดให้มีโครงการฝึกอบรมเยาวชนและ/หรือทีมเยาวชนของสโมสรขึ้น

2. การพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์เป็นจำนวนมากพอสมควรจึงเห็นควรกำหนดแนวทางการซื้อขาย หรือโอนการอุปการะไว้ดังนี้ คือ

ก. องค์กรสมาชิกที่ประสงค์จะสนับสนุนการพัฒนาผู้เล่นเยาวชนและเยาวชนขององค์กรเอง ควรดำเนินการจัดทำข้อตกลง และ/หรือสัญญาระหว่างผู้เล่นดังกล่าวกับองค์กรสมาชิกตามแนวทางที่ควรจะเป็น โดยยึดตามหลักกฎหมายไทยในกรณีที่ยุวชน หรือเยาวชนเหล่านั้นอายุยังไม่บรรลุนิติภาวะ ควรทำตามตกลงกับบิดามารดา หรือผู้อุปการะที่ถูกต้องตามกฎหมายให้ถูกต้องเสียก่อน

ข. การนำเยาวชน หรือเยาวชนที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสโมสรใด สโมสรหนึ่งมาสังกัดสโมสรตัวเองจะต้องมีการเจรจากับสโมสรต้นสังกัดให้ถูกต้อง

ค. ให้มีการเจรจาจ่ายค่าตอบแทนเรียกว่า “ค่าตอบแทนการพัฒนา” ให้กับสโมสรต้นสังกัดได้จำนวนหนึ่งตามที่คู่เจรจายอมรับเห็นสมควร

บทที่ 7.

รางวัลการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

เงินสนับสนุนการบริหารจัดการจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกันกล่าวคือ

7.1 เงินอุดหนุนทีม เป็นเงินที่ทางคณะผู้จัดการแข่งขันจะมอบให้ทีมที่เข้าร่วมการแข่งขันก่อนเปิดฤดูกาลแข่งขันซึ่งเงินส่วนนี้อาจจะได้รับจาก“กกท”

7.2 เงินรางวัลต่าง ๆ เป็นเงินที่ กกท และคณะผู้จัดการแข่งขันจะมอบให้กับทีมต่าง ๆ ตามอันดับการแข่งขันเมื่อสิ้นสุดฤดูกาล เงินทั้ง 2 ประเภทนี้บริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด จะได้ประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบก่อนฤดูกาลการแข่งขัน จะเริ่มขึ้นในแต่ละปีว่าจะมีเงินประเภทใดบ้าง และเป็นจำนวนรางวัลละเท่าใด

บทที่ 8.

โปรแกรมการแข่งขันโปรแกรมการแข่งขัน

ในแต่ละปีจะได้กำหนดขึ้นเมื่อได้รับผลสรุปจากการตรวจสอบ และรับรองคุณสมบัติ และสิทธิของทีมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 4 ของคู่มือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย รายการ

ไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1 และบริษัทไทยพรีเมียร์ลีกจำกัดจะ ได้ประกาศให้ทราบทั่วกันก่อนการแข่งขันในลีกที่ 1 จะเริ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

บทที่ 9

ภาคผนวกต่าง ๆ

ผนวกที่ 1 รายชื่อทีมฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผนวกที่ 2 ข้อตกลงการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิกเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย รายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผนวกที่ 3 เงินสนับสนุนและเงินรางวัลการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย

ผนวกที่ 4 คู่มือการบริหารจัดการ การแข่งขันฟุตบอลอาชีพ

ก. คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมการแข่งขัน

ข. คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการจัดการแข่งขันของทีมเหย้า

ค. คู่มือการบริหารจัดการทีมฟุตบอลในวันแข่งขันและการนับถอยหลัง

ผนวกที่ 5 ระเบียบการลงโทษและ/หรือปรับเงินผู้กระทำความผิดมารยาท และมีการกระทำความผิดกิจกรรมไม่เหมาะสมต่าง ๆ ในสนามแข่งขัน

ผนวกที่ 6 ตัวอย่างสัญญาว่าจ้างนักฟุตบอลรายชื่อทีมฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพรายการไทยพรีเมียร์ลีก ลีกดิวิชั่น 1 และลีกดิวิชั่น 2

ผนวกที่ 1

รายชื่อทีมฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพรายการไทยพรีเมียร์ลีกและลีกดิวิชั่น 1

ไทยพรีเมียร์ลีก

1. เมืองทอง-หนองจอก ยูไนเต็ด
2. ชลบุรี เอฟซี
3. บางกอกกล๊าส เอฟซี
4. บีอีซี-เทโร สาราน
5. โอศถสภา เอ็ม 150 สระบุรี
6. การท่าเรือไทย เอฟซี
7. ทีโอที แคมป์ เอฟซี

ไทยดิวิชั่น 1

1. ศรีราชา เอฟซี
2. จุฬา ยูไนเต็ด
3. นครปฐม เอฟซี
4. สโมสรฟุตบอลขอนแก่น เอฟซี
5. สโมสรฟุตบอลปราจีนบุรี เอฟซี
6. สโมสรฟุตบอลแอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด
7. สมาคมกีฬาจังหวัดสงขลา

ไทยพรีเมียร์ลีก

8. สโมสรฟุตบอลยาสูบ เอฟซี พิจิตร
9. สโมสรบุรีรัมย์ กฟภ.
10. เอสซีจี-สมุทรสงคราม เอฟซี
11. พัทยา ยูไนเต็ด
12. ราชนาวิ ระยอง
13. แบล็คค็อก ยูไนเต็ด เอฟซี
14. สโมสรฟุตบอลอินทรีเพื่อนตำรวจ
15. สโมสรฟุตบอลทหารบก
16. สโมสรฟุตบอลศรีสะเกษ เอฟซี

ไทยดิวิชั่น 1

8. สโมสรฟุตบอลอาแบค มิตรภาพ เอฟซี
9. สโมสรสุวรรณภูมิ สุกการ เอฟซี
10. สโมสรฟุตบอล ปตท.
11. สโมสรฟุตบอลไทย ฮอนด้า
12. สโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรี เอฟซี
13. แกซ ทูเคย์ จันทบุรี เอฟซี
14. ราชประชา-นนทบุรี
15. สโมสรฟุตบอลเชียงใหม่ ยูไนเต็ด
16. นราธิวาส เอฟซี

ผนวกที่ 2

ข้อตกลงการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิกเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย รายการไทยพรีเมียร์ลีก และลีกดิวิชั่น 1

ผนวกที่ 2 ข้อตกลงการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิกเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพของประเทศไทย รายการไทยพรีเมียร์ลีก และลีกดิวิชั่น 1 CLUB LICENSING AGREEMENT FOR THAI PREMIER LEAGUE / LEAGUE DIVISION 1 ผู้ยื่นขอรับใบอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพรายการไทยพรีเมียร์ลีก และลีกดิวิชั่น 1 ให้คำรับรองว่าจะดำเนินการตามเงื่อนไขและข้อตกลงต่างๆ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ผู้ยื่นขอรับใบอนุญาตฯ ต้องจดทะเบียนสโมสรเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย เพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอล
 2. ผู้ยื่นขอใบอนุญาตฯ ต้องรับรองว่า
 - 2.1 ผู้เล่นทั้งหมดได้ขึ้นทะเบียนกับบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด
 - 2.2 ผู้เล่นระดับอาชีพทุกคนมีการทำสัญญาว่าจ้างกับสโมสร
 - 2.3 การจ่ายค่าตอบแทนนักกีฬาและรายรับค่าผ่านประตูต้องอยู่ในบัญชีการรับจ่ายของสโมสร
 - 2.4 ผู้ออกใบอนุญาตฯ จะได้รับข้อมูลทุกอย่างที่ต้องการจากผู้ได้รับใบอนุญาต
3. ผู้ยื่นขอใบอนุญาตฯ ให้การรับรองว่า

3.1 ตั้งทีมสโมสรอยู่ในเขต (ภูมิศาสตร์) ตามที่บริษัทไทยพรีเมียร์ลีกจำกัด เป็นผู้กำหนดและรับรอง (หากมีข้อยกเว้น)

3.2 เป็นผู้มีสิทธิ์ในการใช้ชื่อและตราสโมสร

3.3 ปลอดภัยจากการแทรกแซงจากหุ้นส่วนทางธุรกิจ หรือสปอนเซอร์

4. สโมสรสมาชิกจะได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในกรณีดังนี้

4.1 มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ในระเบียบของบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเชิงพาณิชย์

4.2 มีคุณสมบัติถูกต้องตามผลของการแข่งขันในฤดูกาลก่อนหน้า

5. ใบอนุญาตฯ อาจถูกยกเลิกหรือถอนได้เมื่อ

5.1 เมื่อมีการยุบสโมสร

5.2 เมื่อสโมสรสมาชิกไม่สามารถรักษาคุณสมบัติตามข้อกำหนด

5.3 เมื่อสโมสรสมาชิกผู้ได้รับสิทธิ์ฝ่าฝืนข้อกำหนดพันธะผูกพันตามข้อตกลงนี้

5.4 ใบอนุญาตฯ ไม่สามารถโอนให้องค์กรหรือบุคคลอื่นได้

6. ผู้ยื่นขอใบอนุญาตสัญญาว่าจะดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์สำคัญ 5 ประการต่อไปนี้คือ

6.1 หลักเกณฑ์ด้านกีฬา

1) มีการลงทุนในโปรแกรมการพัฒนาเยาวชนที่มีคุณภาพรวมทั้งการส่งทีมเข้าร่วมการแข่งขันตามที่บริษัทฯ กำหนด

2) สนับสนุนให้นักเตะเยาวชนได้รับการศึกษาด้านการกีฬาฟุตบอลและนอกเหนือจากกีฬาฟุตบอล

3) ดูแลเรื่องการรักษาพยาบาลนักเตะเยาวชนอย่างดี

4) เน้นให้นักกีฬามีความประพฤติเหมาะสมทั้งในและนอกสนาม

6.2 หลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างสนามฟุตบอล

1) มีสนามแข่งขันที่ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้ใช้มีความสะดวกสบาย และให้ความปลอดภัยแก่ผู้ชมและผู้เล่นตลอดจนกรรมการตัดสิน

2) มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ชมครบถ้วน

3) มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ชมโดยละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบวางไฟอินเทอร์เน็ต

4) มีสนามฝึกซ้อมที่ดีเพียงพอ

6.3 หลักเกณฑ์ด้านบุคลากรและการบริการ

1) บริหารองค์กรของตนเองอย่างมืออาชีพ

2) มีการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติและทักษะที่เหมาะสมมาบริหารงาน

ด้านต่างๆ เต็มเวลา

3) ใช้ผู้ฝึกสอนที่มีวุฒิบัตรรับรองจาก เอเอฟซี

4) มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามสมควร โดยจัดให้มี

1. เลขานุการสโมสรมีที่ทำการ และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ในการทำงาน และติดต่อสื่อสาร

2. มีผู้จัดการทั่วไป

3. มีเจ้าหน้าที่การเงิน

4. มีเจ้าหน้าที่ประสานงานความปลอดภัย

5. มีแพทย์และเจ้าหน้าที่ดูแลกายภาพประจำสโมสร

6. หัวหน้าผู้ฝึกสอน โครงการพัฒนาเยาวชนที่มีวุฒิที่ได้

7. มีผู้ฝึกสอนทีมเยาวชน

8. มีผู้ประสานงานการรักษาความปลอดภัยที่มีความสามารถหากมี

การเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้แจ้งให้ บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ทราบ

6.4 หลักเกณฑ์ด้านกฎหมาย

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์และข้อบังคับขั้นพื้นฐานของบริษัทตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- มีระบบธรรมาภิบาล ปกป้องความสง่างาม เกียรติยศและศักดิ์ศรีของสโมสรสมาชิก และการแข่งขันยินยอมให้ฟีฟ่าหรือสหพันธ์เอเอฟซีหรือสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย และ/หรือบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด สามารถเข้าแทรกแซงได้หากทราบว่าบุคคลใด หรือองค์กรใด เป็นเจ้าของ หรือควบคุมสโมสรมากกว่าหนึ่งสโมสรในการแข่งขันรายการเดียวกัน

- ยอมรับและปฏิบัติตามธรรมเนียม กฎ ระเบียบและการตัดสินใจของฟีฟ่า สหพันธ์เอเอฟซี สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยและบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด

- ยอมรับในบทบาทของอนุญาโตตุลาการสำหรับการกีฬา (Court of Arbitration For Sports) ที่มีหน้าที่ไกล่เกลี่ยกรณีพิพาททางการกีฬา โดยไม่ต้องนำเรื่องไปฟ้องศาล

- เข้าร่วมการแข่งขันของสหพันธ์เอเอพีซีในระดับทวีป
- เคารพและปฏิบัติตามระเบียบการออกใบอนุญาตฯ ที่ออกให้สโมสรสมาชิก
- ยื่น/ส่งเอกสารให้ถูกต้องและครบถ้วนตามที่ได้รับการร้องขอ

6.5 หลักเกณฑ์ด้านการเงิน

- 1) ปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหารจัดการทางธุรกิจและทางการเงิน
- 2) เพิ่มความโปร่งใสด้านการเงินและความน่าเชื่อถือของสโมสร
- 3) ดูแลรักษาสิทธิ์เจ้าหนี้

แผนภูมิที่ 4 ตัวอย่างหนังสือยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงของไทยพรีเมียร์ลีก

ข้าพเจ้า.....ประธานสโมสรสมาชิก/
องค์กรสมาชิก.....ได้อ่านข้อความนี้แล้วยินดีที่จะ
ปฏิบัติตามเงื่อนไข

และข้อตกลงต่างๆ ที่คณะกรรมการจัดการแข่งขันไทยพรีเมียร์ลีก กำหนดไว้ทุกประการ

ข้อตกลงนี้ทำขึ้น 2 ฉบับ แต่ละฝ่ายเก็บไว้คนละ 1 ฉบับ

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

ประธานสโมสรสมาชิก

ประธานคณะกรรมการ

บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

พยาน

พยาน

ผนวกที่ 3

เงินสนับสนุนและเงินรางวัลการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

ผนวกที่ 3 เงินสนับสนุนและเงินรางวัลการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย
เงินสนับสนุนและเงินรางวัลการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยจะมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. รายการไทยพรีเมียร์ลีก

1.1 เงินอุดหนุนทีมที่เข้าร่วมการแข่งขันทีมละ 600,000 (หกแสน) บาท

1.2 เงินรางวัลจ่ายเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน

1.2.1 ทีมชนะเลิศ (อันดับ 1) จะได้รับเงินรางวัล 10,000,000 (สิบล้าน) บาท

1.2.2 ทีมอันดับ 2 จะได้รับเงินรางวัล 2,000,000 (สองล้าน) บาท

1.2.3 ทีมอันดับ 3 จะได้รับเงินรางวัล 1,500,000 (หนึ่งล้านห้าแสน) บาท

1.2.4 ทีมอันดับ 4 จะได้รับเงินรางวัล 800,000 (แปดแสน) บาท

1.2.5 ทีมอันดับ 5 จะได้รับเงินรางวัล 700,000 (เจ็ดแสน) บาท

1.2.6 ทีมอันดับ 6 จะได้รับเงินรางวัล 600,000 (หกแสน) บาท

1.2.7 ทีมอันดับ 7 จะได้รับเงินรางวัล 500,000 (ห้าแสน) บาท

1.2.8 ทีมอันดับ 8 จะได้รับเงินรางวัล 400,000 (สี่แสน) บาท

1.3 เงินอุดหนุนพิเศษจ่ายตามผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยดูจากตัวชี้วัดที่กำหนด โดยการกีฬาแห่งประเทศไทย 3 อันดับ ดังนี้คือ

ก. อันดับที่ 1 จำนวน 300,000 (สามแสน) บาท

ข. อันดับที่ 2 จำนวน 200,000 (สองแสน) บาท

ค. อันดับที่ 3 จำนวน 100,000 (หนึ่งแสน) บาท

1.4 รางวัลพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ฝึกสอน ผู้เล่น และผู้ตัดสินยอดเยี่ยม รายละ 50,000 (ห้าหมื่น) บาท ประกอบด้วย

ก. ผู้จัดการทีม

ข. ผู้ตัดสิน

ค. ผู้ฝึกสอน

ง. นักฟุตบอล

จ. นักฟุตบอลผู้ทำประตูสูงสุด

ฉ. ผู้รักษาประตู

ช. กองกลาง

ซ. กองหลัง

2. รายการสถิติวิชั้น 1

2.1 เงินอุดหนุนทีมที่เข้าร่วมแข่งขันทีมละ 300,000 (สามแสน) บาท

2.2 เงินรางวัลจ่ายเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน

2.2.1 ทีมชนะเลิศ (อันดับ 1) จะได้รับรางวัลเป็นเงิน 700,000(เจ็ดแสน) บาท

2.2.2 ทีมอันดับที่ 2 จะได้รับเงินรางวัล 300,000 (สามแสน) บาท

2.2.3 ทีมอันดับที่ 3 จะได้รับเงินรางวัล 200,000 (สองแสน) บาท

2.2.4 ทีมอันดับที่ 4 จะได้รับเงินรางวัล 100,000 (หนึ่งแสน) บาท

2.2.5 ทีมอันดับที่ 5 จะได้รับเงินรางวัล 50,000 (ห้าหมื่น) บาท

2.2.6 ทีมอันดับที่ 6 จะได้รับเงินรางวัล 30,000 (สามหมื่น) บาท

2.2.7 ทีมอันดับที่ 7 จะได้รับเงินรางวัล 20,000 (สองหมื่น) บาท

2.3 เงินอุดหนุนพิเศษจ่ายตามผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยดูจากตัวชี้วัดที่กำหนดโดยการกีฬาแห่งประเทศไทย 3 อันดับ ดังนี้คือ

ก. อันดับที่ 1 จำนวน 100,000 (หนึ่งแสน) บาท

ข. อันดับที่ 2 จำนวน 50,000 (ห้าหมื่น) บาท

ค. อันดับที่ 3 จำนวน 30,000 (สามหมื่น) บาท

2.4 เงินรางวัลพิเศษ สำหรับเจ้าหน้าที่ทีมผู้ฝึกสอน ผู้เล่นและผู้ตัดสินยอดเยี่ยมรายละ 10,000 (หนึ่งหมื่น) บาท ประกอบด้วย

ก. ผู้จัดการทีม

ข. ผู้ตัดสิน

ค. ผู้ฝึกสอน

ง. นักฟุตบอล

จ. นักฟุตบอลผู้ทำประตูสูงสุด

ฉ. ผู้รักษาประตู

ช. กองหลัง

ซ. กองกลาง

ผนวกที่ 4 ก

คู่มือการบริหารจัดการการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย

ผนวกที่ 4 ก คู่มือปฏิบัติงานของผู้ควบคุมการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ
(MATCHCOMMISSIONER)

1. บทนำ

เอกสารคู่มือ ผู้ควบคุมการแข่งขันจัดทำขึ้นโดยบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานภายในของบริษัทฯ เพื่อเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ และโดยเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เท่านั้นการนำเอกสารชุดนี้ไปอ้างอิง หรือผลิตขึ้นมาเพื่อแจกจ่ายหรือเพื่อการหนึ่งการใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัดจะถือว่าเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของบริษัทฯ

2. บทบาทของผู้ควบคุมการแข่งขันของลีกอาชีพ

ผู้ควบคุมการแข่งขันหรือที่เรียกเป็นภาษาอังกฤษตามแนวทางของฟีฟ่าว่า Match Commissioner นั้นเป็นตัวแทนของบริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัดซึ่งถูกจัดตั้งโดย สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนั้นผู้ควบคุมการแข่งขันจึงเปรียบเสมือนตัวแทนของสมาคมฟุตบอลฯ อีกโสดหนึ่งด้วยเจตนาธรรมณ์ ในการจัดให้มีผู้ควบคุมการแข่งขันไปทำหน้าที่แทนบริษัทฯ และสมาคมฟุตบอลฯ ก็เพื่อที่จะให้มีเจ้าหน้าที่เข้าไปดูแลการแข่งขันที่จะถูกจัดขึ้นตามสนามเหย้าของสโมสรสมาชิกให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีการตัดสินใจที่เป็นไปด้วยความถูกต้อง และยุติธรรม การบริหารจัดการ และการประสานงานเป็นไปตาม ตามข้อตกลงการออกใบอนุญาตระหว่างบริษัทฯ กับสโมสรสมาชิก (Club Licensing Agreement) และเป็นไปตามระเบียบ และกติกาของการแข่งขัน ตลอดจนเงื่อนไขอื่น ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายของการพัฒนากีฬาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยให้ยั่งยืนสืบไป

3. องค์ประกอบที่สำคัญๆ ของการทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการแข่งขันลีกอาชีพ

3.1 คุณสมบัติของผู้ควบคุมการแข่งขัน

- ก. มีวุฒิภาวะเหมาะสมทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ
- ข. มีความรู้และความสามารถทางการเล่นฟุตบอลโดยที่เคยเป็นนักฟุตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันของสมาคมฟุตบอลฯ หรือเคยเป็นผู้ตัดสินของสมาคมฯ มาก่อน สำหรับอดีตนักฟุตบอลทีมชาติไทยหรือผู้ตัดสินไทยที่ขึ้นทะเบียนกับฟีฟ่า จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ
- ค. มีบุคลิกภาพ และอุปนิสัยเหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ

ง. ได้รับการคัดเลือกเบื้องต้นจากบริษัทฯ หรือสมาคมฯ แล้ว

3.2 การเตรียมพร้อมก่อนปฏิบัติหน้าที่

ก. มีความเข้าใจในกฎกติกาการเล่นฟุตบอลของฟีฟ่า (Law of the Game) เป็นอย่างดี

ข. ศึกษาระเบียบการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ และหลักเกณฑ์เงื่อนไขต่างๆ ที่บริษัทไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด กำหนดไว้อย่างละเอียด

ค. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดการแข่งขันถึงเรื่องโปรแกรมการแข่งขัน สนามแข่งขัน รายชื่อผู้ตัดสินที่จะทำหน้าที่รายชื่อของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรที่เกี่ยวข้อง รายชื่อนักฟุตบอล และผู้ฝึกสอนของทีมที่จะลงแข่งขันและข้อมูลต่างๆ ที่จะใช้ในการติดต่อประสานงานทุกเรื่อง เพื่อให้การทำงานของผู้ควบคุมการแข่งขันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ง. เตรียมใบขออนุมัติเดินทางเพื่อไปทำงานจากประธานกรรมการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จ. ประสานงานกับแผนกธุรการ หรือแผนกบัญชีของบริษัทฯ ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินสดล่วงหน้าในกรณีที่เป็น

3.3 หน้าที่และความรับผิดชอบในวันปฏิบัติงาน ณ สนามที่จะทำการแข่งขัน

ก. ให้ไปถึงสนามแข่งขันไม่น้อยกว่า 120 นาที ก่อนที่การแข่งขันจะเริ่มขึ้น

ข. เชิญฝ่ายต่างๆ ของทีมเหย้า (เจ้าภาพ) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแข่งขันเข้าร่วมประชุมหารือทันที เพื่อสอบถามความแน่ใจ ในความพร้อมในการเตรียมการของเจ้าภาพ พร้อมทั้งทำการประเมินสถานการณ์ที่ได้รับแจ้งจากทางเจ้าภาพ โดยการสังเกตการณ์ (หลังการประชุม) ถึงเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

1. อัฒจันทร์ ทางเข้า ทางออก ที่จอดรถ และระบบรักษาความปลอดภัยทั้งนอกและในอัฒจันทร์ว่าเพียงพอ และพร้อมสำหรับสถานการณ์ในวันนั้นหรือไม่อย่างไร

2. การจัดการเรื่องที่นั่งสำหรับวีไอพี ของทีมเหย้าและทีมเยือน สื่อมวลชน เจ้าหน้าที่ควบคุมการแข่งขันและผู้ประเมินการตัดสิน (Referee Assessor) ฯลฯ

3. สภาพสนามที่จะใช้แข่งขัน ได้มาตรฐานทุกจุดตามที่ได้ตกลงกันไว้ในเงื่อนไขการสมัครเข้าแข่งขันฟุตบอลอาชีพฯ และข้อตกลงการออกใบอนุญาตให้กับสโมสรสมาชิก เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฯ หรือไม่อย่างไร

4. การเตรียมอุปกรณ์ และสิ่งที่จะต้องสำรองล่วงหน้า เช่น ดาข่าย, ธง
ตะมุมน และเสาประตู เป็นต้น

ค. ร่วมตรวจสอบสนามแข่งขันตามข้อ 2 (3) ร่วมกับผู้ตัดสิน

ง. ตรวจสอบความเรียบร้อยของ

1. ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายนักกีฬา
2. ห้องผู้ตัดสิน
3. ห้องแพทย์ และพยาบาลรวมอุปกรณ์ที่จะใช้ในกรณีปกติ และ
ฉุกเฉิน
4. ห้องน้ำสาธารณะ
5. ระบบการขนส่ง
6. ระบบอื่น ๆ ตามที่ได้ตกลงกันไว้ในเรื่องเงื่อนไขและข้อตกลง

จ. เชิญผู้จัดการทีม และหรือผู้ฝึกสอนของกลุ่มแข่งขันทั้ง 2 ทีมเข้าร่วมประชุมก่อนการ
แข่งขันจะเริ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 75 นาที เพื่อซักซ้อมถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. รายชื่อนักกีฬาฟุตบอลที่มีสิทธิลงแข่งขัน
2. สีเสื้อของชุดแข่งขันตามที่ได้ลงทะเบียนไว้
3. จำนวนเจ้าหน้าที่ และนักกีฬาที่จะนั่งบนม้านั่งสำรอง
4. กำหนดเวลาเริ่มการแข่งขัน และพิธีการก่อนการแข่งขัน
5. เรื่องอื่นๆ ที่อาจเป็นปัญหา

4. หน้าที่ที่พึงปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการแข่งขัน

4.1 ตรวจสอบกับผู้จัดการทีมที่รวมการแข่งขันถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของผู้ควบคุมการแข่งขัน และกรรมการผู้ตัดสิน โดยให้ผู้จัดการทีมกรอกแบบฟอร์ม
ประเมินผลและนำเสนอคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

4.2 ตรวจสอบว่าจะมีการประท้วงอย่างไรหรือไม่

4.3 ติดตามรายงานผลการแข่งขันในวันนั้นเข้าสู่ศูนย์ประมวลผลที่สำนักงานบริษัท ไทย
พรีเมียร์ลีก จำกัด

4.4 เขียนรายงานลงในแบบฟอร์ม และนำเสนอคณะกรรมการจัดการแข่งขันในวัน
ทำการถัดไป

4.5 เดินทางกลับที่พัก หรือกรุงเทพฯ ทันที โดยไม่ร่วมกิจกรรมทางสังคมกับผู้เกี่ยวข้องทั้ง 2 สโมสร

5. สิ่งที่คาดหวังจากผู้ควบคุมการแข่งขัน

โปรดระลึกอยู่เสมอว่าสโมสรสมาชิกที่ดีหรือองค์กรสมาชิกที่ดีรวมทั้งคณะกรรมการจัดการแข่งขันที่ดี ต่างก็ตั้งความหวังไว้สูงว่า ผู้แทนที่คณะกรรมการจัดการแข่งขันส่งไปปฏิบัติหน้าที่และเป็นหูเป็นตาแทนในนามของคณะกรรมการฯ นั้นจะทำหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรมมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และระเบียบของกรรมการแข่งขันต่างๆ ก็ดีต่างก็เป็นแนวทาง และเป็นหลักในการในการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้ควบคุมการแข่งขันกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ เหล่านี้ควรถูกยึดถือเป็นหลัก และไม่ควรมีการละเมิดไม่ว่ากรณีใดอย่างไรก็ตาม ในบางสถานการณ์ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในกรณีที่เป็นเรื่องไม่ใช่สาระสำคัญ และไม่มีผลกระทบต่อการเล่นของทีมใดทีมหนึ่งไม่ว่ากรณีใด และคู่แข่งที่ผู้ควบคุมการแข่งขันได้ทำหน้าที่อยู่ในวันแข่งขันนั้นยอมรับการตัดสินใจของเราได้ในทางใดทางหนึ่งขอให้ใช้วิจารณญาณตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง และขอให้หารือกับส่วนกลางก่อนการตัดสินใจทุกครั้งด้วย

ผนวกที่ 4 ข

คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการจัดการแข่งขันของทีมเหย้า

คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการจัดการแข่งขันของทีมเหย้า(Local Organizing Committee) วัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือช่วย LOC ของทีมเหย้าในการจัดเตรียมแผนปฏิบัติงาน (Operation Plan) สำหรับการบริหารงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในสนามแข่งขันในวันนั้น ๆ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายปัจจัยหลักที่กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ได้แก่

ก. ภารกิจของสนาม (Venue Mission หรือ Stadium Mission) เพื่อใช้เป็นสนามแข่งขันฟุตบอลอาชีพ“ไทยพรีเมียร์ลีก” “ลีกดิวิชั่น1”ประจำฤดูกาลโดยมีโครงสร้างองค์กรบริหารสนามที่เหมาะสมเพื่อการทำงานให้ประสานสอดคล้อง และเอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้องแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ผู้ชม นักกีฬา และบุคคลต่างๆ เพื่อสู่จุดมุ่งหมาย“ความสำเร็จที่ดีและดีกว่าของการแข่งขัน (For the Good, OR THE BETTER OF THE GAME)”

ข. โครงสร้างองค์กร (Organization Strucre) องค์กรสมาชิกควรจัดให้มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของตัวเองในกรณีที่เป็นทีมเหย้า (Local Organization Committee) หรืออย่างน้อยที่สุดจะต้องแต่งตั้งผู้จัดการสนาม (VENUE หรือ STADIUM MANAGER) ผู้ซึ่งจะมีอำนาจและ ทำหน้าที่ในการสั่ง

การหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสนามโดยตรง โดยประสานงานกับ ผู้ควบคุมการแข่งขัน (MATCH COMMISSIONER) ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีกในวันแข่งขันเพื่อตรวจสอบความพร้อมของสนามที่จะทำการแข่งขัน โดยที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการสนามจะรวมถึงงานต่างๆ ที่จะต้องควบคุมกำกับและดูแล ดังนี้คือ

1. งานรักษาความปลอดภัย (Security Management)

1.1 การดูแลเข้าออกสนามของผู้ชม ทั้งก่อนและหลังการแข่งขันให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและมอบหมายให้รับผิดชอบเข้าปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 2 ชั่วโมงก่อนการแข่งขันเริ่มและต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่จนกระทั่งผู้ชมและนักกีฬาออกจากสนามจนหมดสิ้น

1.2 การดูแลความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่นักกีฬาและผู้ตัดสินตลอดการแข่งขันให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมาประจำอยู่ที่สนามแข่งขันอย่างน้อย 15 นาย เพื่อให้การอารักขาและดูแลนักกีฬาและผู้ตัดสิน โดยเฉพาะผู้ตัดสินให้วางกำลังประจำหน้าห้องพักของบุคคลดังกล่าวจนกระทั่งบุคคลทั้งหมดได้ออกจากสนามเป็นที่เรียบร้อยและทั้งนี้ให้รวมถึงการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวนหนึ่งเข้าอารักขาผู้ตัดสินตั้งแต่สนามจนถึงห้องพักทั้งจบครั้งแรกและหลังในกรณีปกติการอารักขานี้อาจทำในระยะห่าง ๆ ได้

1.3 การดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้ชมตลอดการแข่งขันวางกำลังเจ้าหน้าที่ด้วยจำนวนที่เหมาะสมเข้าประจำตามจุดต่าง ๆ ที่ผู้จัดการสนามเห็นสมควร โดยเฉพาะอัฒจันทร์ที่มีได้มีรั้วปิดกั้นระหว่างกองเชียร์ของกลุ่มแข่งขันและรวมถึงมาตรการห้ามและตรวจเช็คการพกพาอาวุธและนำวัสดุที่อาจแปรสภาพไปเป็นสิ่งของทำร้ายกันหรือก่อให้เกิดอันตรายได้ เช่น ขวดน้ำแก้วหรือพลาสติก เครื่องดื่มที่บรรจุในภาชนะโลหะ พลุ ดอกไม้ไฟ เป็นต้น เข้าไปในสนาม

1.4 การดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้ชม VIP ในห้องกำลังเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยให้แก่ บุคคลหรือคณะบุคคลระดับVIPที่เข้าชมและให้มีกรกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่จนบุคคลดังกล่าวเดินทางกลับ

1.5 การดูแลความปลอดภัยห้องจำหน่ายตั๋วควรจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวนหนึ่งเข้าทำการอารักขาให้ความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ที่ขายตั๋วที่รับผิดชอบเงินเป็นจำนวนมาก

1.6 การกำหนดทางเข้าทางออกสนามอาจกำหนดประตูทางเข้าให้เปิดเป็นบางประตู แต่ตอนฟุตบอลจบการแข่งขันควรเปิดทุกประตู

1.7 อัฒจันทร์และห้องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรมีอุปกรณ์ดับเพลิงฉุกเฉินที่ใช้งานได้เสมอตามสมควร

2. งานด้านเทคนิคกีฬา (Sport Technical Management)

2.1 การจัดการสนามแข่งขันและพิธีการที่เกี่ยวข้องผู้รับผิดชอบต้องเตรียมสนามและอุปกรณ์ในการแข่งขันให้เรียบร้อยล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วันรวมทั้งงานพิธีการที่เกี่ยวข้องเช่น การเตรียมลำดับขั้นตอนการแข่งขันตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการประสานงานกับงานถ่ายทอดสด และกำหนดพื้นที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้เข้าปฏิบัติงานในพื้นที่บริเวณที่แข่งขัน

2.2 การรักษาพยาบาลและรถพยาบาลรับผิดชอบกำหนดให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในกรณีที่ต้องมีการปฐมพยาบาลเบื้องต้นส่วนการที่ต้องใช้รถพยาบาลนำนักกีฬาหรือผู้ชมส่งโรงพยาบาลนี้ให้เน้นถึงความจำเป็นที่ต้องใช้รถพยาบาลกู้ชีพ (AMBULANCE) ประจำสนาม โดยมีรถที่มีอุปกรณ์ช่วยชีวิตประจำการอยู่ซึ่งข้อกำหนดนี้มีความจำเป็นอย่างสูงในการช่วยชีวิตระหว่างการนำส่งโรงพยาบาลรถที่นำส่งที่ไม่มีอุปกรณ์อาจทำให้เกิดการสูญเสียชีวิตในระหว่างการเดินทางได้สิ่งที่ควรคำนึงอย่างยิ่งคือตำแหน่งที่จอดรถพยาบาลควรอยู่ในตำแหน่งที่พร้อมเดินทางและปราศจากสิ่งกีดขวางทุกชนิด

2.3 การขนส่งการจราจรและพื้นที่จอดรถรับผิดชอบในการเตรียมพื้นที่จอดรถเจ้าหน้าที่นักกีฬาและผู้ชมรอบในรวมถึงการจราจรรอบนอกที่ติดขัดทั้งก่อนและหลังการแข่งขันซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้นักกีฬาเดินทางมาถึงสนามล่าช้ากว่ากำหนดการจัด โชนั่งประเภทของรถและบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยเฉพาะที่จอดรถบุคคลสำคัญนักกีฬาและผู้ตัดสิน

2.4 การจำหน่ายตั๋วและที่นั่งการจำหน่ายตั๋วควรกำหนดให้ไม่เกินกว่าความจุของที่นั่งในสนาม

ถ้ามีการจำหน่ายเกินก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการดูแลและควบคุมผู้ชมได้ไม่ทั่วถึงและปัญหาที่ตามมาก็คือการเบียดบังแย่งกันชมการแข่งขันและมีผู้ชมบางส่วนเข้าไปใช้พื้นที่บริเวณแข่งขันทำให้การแข่งขันอาจดำเนินไปด้วยความไม่เรียบร้อย บริษัทฯ จะไม่อนุญาตให้มีผู้ชมไปยืนชมการแข่งขันหลังประตู โดยไม่มีอัฒจันทร์รองรับ ที่ตั้งของอัฒจันทร์หลังประตูควรมีความห่างจากเส้นประตูไม่น้อยกว่า 6 เมตร

2.5 การรับรองบุคคลสำคัญ (VIP) ในการแข่งขันบางนัดอาจมีบุคคลสำคัญหลายระดับเข้าชม ดังนั้นต้องมีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าเยี่ยมชมของบุคคลในราชวงศ์ รวมถึงการจัดหาเจ้าหน้าที่ฝ่ายต้อนรับบุคคลในทุกๆ ระดับ

2.6 การเตรียมห้องพักนักกีฬาและผู้ตัดสินจากการตรวจสอบสนามที่ผ่านมาพบว่าหลายสนามมิได้จัดเตรียมห้องรองรับอย่างถูกต้องควรถือปฏิบัติตามความต้องการหลักเช่นใน

ห้องพักดังกล่าวควรมีเครื่องปรับอากาศ มีห้องอาบน้ำและเครื่องสุขภัณฑ์ตามความจำเป็น เช่น กระจกชำระหรือสบู่ เป็นต้น

2.7 การเตรียมห้องประชุมโดยหลักการปฏิบัติแล้วสนามควรจัดให้ห้องประชุมที่มีอุปกรณ์ครบถ้วนตามความต้องการเช่น โต๊ะเก้าอี้ที่ประชุมได้ 10 ท่าน ที่โซว์ชุดแข่งของแต่ละทีม ไม่ควรใช้ห้องผู้ตัดสินหรือห้องเก็บของเป็นที่ประชุม

2.8 การสำรองอุปกรณ์ประจำสนามแข่งขันสนามควรจัดให้มีเสาประตู คานประตู และตาข่ายสำรองไว้ 1 ชุดในกรณีที่แข่งระหว่างหน้าฝน ควรเตรียมอุปกรณ์ตีเส้นแบ่งเขตไว้ให้พร้อม

2.9 การออกไอดีการ์ดทางสนามควรออกไอดีการ์ดให้กับเจ้าหน้าที่ของสโมสรโดยแยกออกเป็นโซน ๆ ให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ให้รวมถึงการออกไอดีการ์ดหรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น ปกอกแขนให้กับสื่อมวลชนที่ได้รับอนุญาตให้เข้าและลงไปทำข่าวในสนามแข่งขัน

3. งานประชาสัมพันธ์ (Public Relation)

3.1 การใช้เครื่องขยายเสียงในสนามขอให้เน้นใช้เฉพาะเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันเท่านั้นผู้ใช้ต้องเข้าใจขั้นตอนในการใช้ด้วยว่าเมื่อใดควรใช้และคำพูดใดเหมาะสมกับสถานการณ์ และบางโอกาสการใช้เครื่องขยายเสียงสามารถนำไปสู่การคลี่คลายเหตุการณ์ที่ไม่ปกติได้ ดังนั้นบุคคลที่ทำหน้าที่นี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้วย

3.2 การประชาสัมพันธ์ในสนามและการแจกจ่ายข้อมูลข่าวสารข้อมูลข่าวสาร เช่น START LIST หรือสูจิบัตรแผ่นพับใบปลิวมีส่วนทำให้การแข่งขันมีบรรยากาศที่น่าสนใจและเร้าใจในการที่ผู้ชมได้รับข้อมูลข่าวสารสถิติต่างๆ จะทำให้เกิดความสนุกสนานเร้าใจยิ่งขึ้น

3.3 การอำนวยความสะดวกของสื่อมวลชนควรจัดสถานที่ให้แก่สื่อมวลชนโดยเฉพาะ ทั้งผู้สื่อข่าวและช่างภาพในกรณีของช่างภาพที่เข้าทำงานในพื้นที่แข่งขันควรขอความร่วมมือในการสวมใส่เสื้อสีแดงคนก็จะทำให้บรรยากาศในสนามดูคึกคักยิ่งขึ้นหรือทางสโมสรต้องจัดทำชุดช่างภาพและจะต้องไม่เหมือนกับสีชุดแข่งขันของทั้งสองทีมและควรจะทำไอดีการ์ดให้เพื่อแสดงตัวดังได้กล่าวแล้วนอกจากนี้บริเวณที่นั่งของผู้สื่อข่าวควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมต่อใช้เครื่องมือสื่อสารด้วยควรจัดทำรายชื่อย่อลงทะเบียนให้กับสื่อมวลชนด้วย

3.4 การถ่ายทอดสดเจ้าหน้าที่ต้องประสานงานกับฝ่ายถ่ายทอดสดในการกำหนดวงจุดของกล้อง และบริเวณที่จอครดโมบายไม่ควรอนุญาตให้ตั้งกล้องในลู่วิ่งรวมทั้งกำหนดพื้นที่ในการบรรยายให้ผู้บรรยายในตำแหน่งที่สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่ควรเป็นที่ยิ่งที่จะให้ตั้งกล้องบริเวณระหว่างที่นั่งผู้เล่นสำรองหรืออยู่ด้านหลังของผู้ตัดสินที่ 4 หรือด้านหลังของที่นั่งของ VIP

3.5 การแถลงข่าวหลังการแข่งขันเจ้าหน้าที่ควรได้รับรู้ว่าทั้ง 2 ทีมจะมีการแถลงข่าวหรือไม่จากการประชุมผู้จัดการทีมและควรแจ้งให้สื่อมวลชนได้รับทราบทุกครั้งไป ที่จริงแล้วควรจะได้จัดให้มีการแถลงข่าวทุกครั้งการติดโลโก้บนฉากหลัง (Back Drop) ให้ประสานงานกับไทยพรีเมียร์ลีกถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ก่อนเสมอ

4. งานสาธารณูปโภคและงานรักษาความสะอาดสุขอนามัย (Utility & Sanitation)

4.1 การบริการน้ำประปาและไฟฟ้าในทุกสัดส่วนของสนามรวมถึงการตรวจสอบไฟส่องสว่างในทุกส่วนของสนาม

4.2 การดูแลรักษาความสะอาดในบริเวณสนามรวมถึงการจัดการขยะรองรับขยะให้พอเพียงทั้งในห้องสุขาและบริเวณโดยรอบ

4.3 การจัดระเบียบร้านค้าเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากร้านค้าแผงลอยและรถเข็นยังอยู่ในบริเวณที่ไม่ถูกต้องบางสนามคว้นจากการประกอบอาหารได้เข้าไปรบกวนผู้ชมบางส่วนบนอัฒจันทร์และบางสนาม ร้านค้าเหล่านี้ก็ควรมีเส้นทางจราจรของผู้ชมรถพยาบาลและเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยเช่นกัน

5. งานรองรับเหตุฉุกเฉิน (Contingency Plan)

5.1 ปัญหาทางด้านเทคนิคเช่น ไฟฟ้าดับสาธารณูปโภคขัดข้องเจ้าของสนามควรได้จัดให้มีช่างเทคนิคประจำอยู่ตลอดเวลาและควรมีการประสานงานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องโดยตรง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

5.2 ปัญหาทางด้านสภาพภูมิอากาศ เช่นฝนตกหนักน้ำท่วมสนามควรมีแผนการระบายน้ำในสนาม เช่นมีเครื่องสูบน้ำไว้ตามจุดที่สำคัญ

5.3 ปัญหาจากการข่มขู่ ก่ออาชญากรรมและการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งเหตุเพลิงไหม้

5.4 ปัญหาเนื่องจากการจราจรติดขัดเป็นเหตุให้นักกีฬาสนามแข่งขันช้ากว่ากำหนดทีมเหย้าควรดูแลและอำนวยความสะดวกให้การเดินทางของทีมเยือนเป็นไปด้วยความ

เรียบริยเมื่อทีมเยือนเดินทางเข้าเขตเมืองทีมเหย้า ควรประสานงานเรื่องเส้นทางและการจราจร เพื่ออำนวยความสะดวกตามสมควร

ผนวกที่ 4 ค.

คู่มือการบริหารจัดการทีมฟุตบอลในวันแข่งขันและการนับถอยหลัง

คู่มือการบริหารจัดการทีมฟุตบอลในวันแข่งขันและการนับถอยหลัง

1. วัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้จัดการทีมหรือผู้ฝึกสอนได้นำไปถือปฏิบัติในการบริหารจัดการทีมในวันแข่งขัน

2. ข้อพึงปฏิบัติของทีมฟุตบอลผู้จัดการทีมหรือผู้ฝึกสอน จะต้องมีการควบคุมดูแลในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันฟุตบอลดังต่อไปนี้

1.) อุปกรณ์ของผู้เล่น

ก. เครื่องแต่งกาย

- ผู้เล่นต้องสวมเสื้อ กางเกงขาสั้น ถุงเท้ายาว สวมสนับแข้งและรองเท้า

- ผู้เล่นต้องสวมเครื่องแต่งกายที่สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อภาพพจน์ที่ดี

ของกรรมการแข่งขันดังนั้น ผู้เล่นต้องสวมเสื้อ และสอดชายเสื้อไว้ในกางเกงก่อนการแข่งขันที่จะเริ่มขึ้นในครั้งแรกและครั้งหลัง ถุงเท้าต้องดึงขึ้นสูงครอบคลุมสนับแข้งไว้ ถ้าสวมกางเกงรัดกล้ามเนื้อ สีต้องเป็นสีเดียวกันกับสีหลักของกางเกงที่สวมใส่อยู่

ข. รองเท้า ต้องเป็นพื้นรองเท้าที่มีปุ่มอย่างน้อยข้างละ 6 ปุ่ม เป็นรองเท้าที่ใช้ในการเล่นกีฬาฟุตบอลตามมาตรฐานทั่วไป

2.) การอบอุ่นร่างกายของผู้เล่นอนุญาตให้ลงทำการอบอุ่นร่างกายก่อนการแข่งขันจะเริ่มขึ้นไม่เกินกว่า 40 นาที ยกเว้นผู้รักษาประตู

3.) การอบอุ่นร่างกายของผู้เล่นสำรอง

3.1 อนุญาตให้ผู้เล่นสำรองออกไปอบอุ่นร่างกายได้ครั้งละไม่เกิน 5 คน โดยห้ามใช้ลูกบอล ยกเว้นผู้รักษาประตู อบอุ่นโดยใช้ลูกบอลได้แต่ห้ามเตะ

3.2 ผู้เล่นสำรองที่ออกไปอบอุ่นร่างกายต้องสวมเสื้อสีที่มีสีแตกต่างจากผู้เล่นในสนามอย่างชัดเจน

3.3 พื้นที่ในการอบอุ่นร่างกายใช้ด้านหลังเขตช่างภาพเท่านั้นหรือด้านหลังที่นั่งผู้เล่นสำรอง

3.4 บุคคลที่ม้านั่งของผู้เล่นสำรอง จะต้องเป็นไปตามรายชื่อที่แจ้งไว้ก่อนการแข่งขัน และบุคคลดังกล่าวทั้งหมดจะต้องนั่งอยู่ตลอดการแข่งขันนอกจากมีเหตุการณ์ดังต่อไปนี้เกิดขึ้น คือ ขณะทำการแข่งขันผู้เล่นสำรองออกไปอบอุ่นร่างกาย หรือเจ้าหน้าที่ทีมออกไปปฐมพยาบาลผู้เล่นที่บาดเจ็บ

4. การเปลี่ยนตัวผู้เล่น

4.1 อนุญาตให้แต่ละทีมเปลี่ยนตัวผู้เล่นสำรองได้ไม่เกิน 3 คน

4.2 จำนวนผู้เล่นสำรองกำหนดไว้ไม่เกิน 9 คน โดยแจ้งรายชื่อผู้เล่นสำรองพร้อมกับผู้เล่น 11 คนแรกในใบส่งตัวนักกีฬา

4.3 การเปลี่ยนตัวผู้เล่นให้ผู้เล่นถือใบเปลี่ยนตัวมาแต่ผู้เดียวพร้อม IDCARD ไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตามมาด้วย เจ้าหน้าที่ทีมควรอยู่ภายในเขตม้านั่งสำรองเท่านั้น

5. การสอนผู้เล่นขณะแข่งขัน

5.1 อนุญาตให้ลูกจากที่นั่งออกไปสอนผู้เล่นได้ครั้งละ 1 คน (ที่ไม่ใช่ผู้เล่นสำรอง) และอนุญาตให้ยืนสอนอยู่ภายในเขต Technical Area ได้ตลอดเวลา

6. การดื่มน้ำขณะแข่งขันการดื่มน้ำระหว่างแข่งขัน อนุญาตให้กระทำได้ อย่างไรก็ตามผู้ฝึกสอนและนักกีฬาต้องปฏิบัติตามระเบียบ ดังนี้

6.1 น้ำต้องบรรจุด้วยขวดพลาสติกและส่งให้ผู้เล่นมือต่อมือที่เส้นข้าง

6.2 ไม่อนุญาตให้โยนขวดน้ำ หรือภาชนะอื่นเข้าไปในสนาม

6.3 อนุญาตให้ผู้รักษาประตูวางขวดน้ำพลาสติกไว้ที่มุมในขอบประตูด้านนอกสนาม

6.4 ขวดน้ำพลาสติกอนุญาตให้วางไว้ได้รอบสนาม แต่ต้องห่างจากเส้นข้างและเส้นประตูประมาณ 1 เมตร การวางขวดน้ำนั้นต้องไม่กีดขวางการทำหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ตัดสิน

7. การปฐมพยาบาลผู้เล่นที่บาดเจ็บ

7.1 เมื่อผู้เล่นบาดเจ็บ ผู้ตัดสินจะเข้าไปถามผู้เล่นที่บาดเจ็บว่าต้องการปฐมพยาบาลหรือไม่ ถ้าต้องการผู้ตัดสินจะสั่งหยุดการเล่นชั่วคราว และให้สัญญาณให้เปลสนามเข้าไป เพื่อนำผู้เล่นที่บาดเจ็บออกจากสนาม

7.2 ผู้เล่นที่บาดเจ็บปฏิเสธการปฐมพยาบาล ผู้ตัดสินจะดำเนินการเล่นต่อไป สำหรับผู้เล่นที่บาดเจ็บต้องรับการปฐมพยาบาล ผู้ตัดสินจะเรียกเปลมาในสนาม เพื่อนำผู้บาดเจ็บออกจากสนาม

7.3 ผู้ตัดสินจะอนุญาตให้แพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ทีมเข้าไปดูแลการเคลื่อนย้ายผู้เล่นที่บาดเจ็บในสนามได้เพียง 1 คนเท่านั้น

7.4 ผู้เล่นที่บาดเจ็บแล้วร้องขอให้มีการปฐมพยาบาล เมื่อผู้ตัดสินเรียกเปลเข้ามาแล้ว แต่ผู้เล่นไม่ยอมลงเปลหรือไม่ยอมเดินตามเปลออกไปนอกสนามผู้เล่นนั้นจะถูกคาดโทษ (ใบเหลือง) ทำนองเดียวกันผู้เล่นที่สร้างทำบาดเจ็บก็จะถูกคาดโทษเช่นกัน

7.5 ผู้รักษาประตูที่บาดเจ็บ อนุญาตให้มีการปฐมพยาบาลได้ในสนาม

7.6 ผู้เล่นที่บาดเจ็บ และมีเลือดออกจากบาดแผล จะต้องได้รับการปฐมพยาบาลทันที นอกสนามผู้เล่นคนนั้นจะไม่ได้รับอนุญาตกลับไปลงเล่นวันเสียแต่เลือดหยุดไหลแล้ว

8. ข้อปฏิบัติก่อนและหลังการแข่งขันให้ถือปฏิบัติตามนโยบายของสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (FIFA)

การรณรงค์เกี่ยวกับเรื่อง

8.1 การเล่นด้วยความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงการเล่นที่สุภาพ และการแสดงความเคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้เล่น เจ้าหน้าที่ และการเคารพผู้ชมก่อนและหลังการแข่งขัน

8.2 ผู้เล่นทั้งสองทีมที่แข่งขันต้องเชื่อฟังเจ้าหน้าที่ และการตัดสินของผู้ตัดสินไม่ควรประพฤติผิดมารยาท (Misconduct) ต่อผู้ตัดสิน เจ้าหน้าที่หรือผู้ชม

8.3 ทีมที่แข่งขันต้องให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับการปฏิบัติก่อนการแข่งขันและหลังการแข่งขัน โดยเคร่งครัด

9. การสวมปลอกแขนหัวหน้าทีม

9.1 หัวหน้าทีมต้องสวมปลอกแขนด้านซ้าย และต้องแจ้งชื่อหัวหน้าทีมในใบส่งรายชื่อก่อนทำการแข่งขันทุกครั้ง

9.2 ไม่ว่ากรณีใด หรือเวลาใดในช่วงการแข่งขัน ถ้าหากทีมต้องการเปลี่ยนหัวหน้าทีม ต้องแจ้งให้ผู้ตัดสินทราบก่อนทุกครั้ง

9.3 หัวหน้าทีมคือผู้เล่นคนหนึ่ง การคัดค้านการตัดสินใดๆ ถือว่าเป็นการประพฤติไร้น้ำใจ (Unsporting Behaviour) จะถูกคาดโทษเช่นเดียวกับผู้เล่นคนอื่นๆ

10. ที่นั่งผู้เล่นสำรองและเขตเทคนิค (Team Bench and Technical Area)

10.1 ผู้เล่น

10.1.1 ไม่นอนุญาตให้ผู้เล่นนั่งบนพื้นจะนั้นจะต้องจัดให้มีนั่งพอสเพียง สำหรับ

16 ที่

10.1.2 ผู้เล่นสามารถสวมชุดแข่งขันหรือชุดวอร์ม หรือชุดยูนิฟอร์มประจำทีม
นั่งได้

10.1.3 ทุกคนต้องนั่งที่ที่จัดไว้ ยกเว้น การออกไปอบอุ่นร่างกายหรือการให้น้ำ
กับเพื่อนร่วมทีมหรือเพื่อเปลี่ยนผู้เล่นผู้เล่นที่ถูกไล่ออกไม่อนุญาตให้อยู่ ณ ที่นั่งผู้เล่น
สำรองและเขตเทคนิค

10.2 เจ้าหน้าที่ทีม

10.2.1 อนุญาตให้มีเจ้าหน้าที่ทีมนั่งในเขตที่นั่งสำรองได้ไม่เกิน 7 คน ส่ง
รายชื่อก่อนแข่ง

10.2.2 ไม่อนุญาตให้สวมชุดอื่น นอกจากชุดของทีมเจ้าหน้าที่ที่เหมือนกัน
และสีจะต้องไม่เหมือนกับผู้เล่นทั้ง 2 ทีม

10.2.3 ถ้าหากเจ้าหน้าที่คนใดถูกสั่งให้ออกจากการแข่งขัน ไม่อนุญาตให้อยู่
ในเขตเทคนิคและต้องไปนั่งบนอัฒจันทร์ทีมสามารถสวมกางเกงขาสั้นได้แต่ต้องสวม
ถุงเท้าและรองเท้าเข้าไปภายในเขต Technical Area และจะต้องคล้องบัตรเจ้าหน้าที่ทีม
ตลอดเวลาการแข่งขัน (ID Card)

ขั้นตอนและการนับเวลาหยุดพักเพื่อเริ่มการแข่งขันฟุตบอลลีกของบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก
จำกัด

เวลาก่อนแข่งขัน กิจกรรม 20 นาที - ผู้ควบคุมการแข่งขันและกรรมการผู้ตัดสินถึงสนาม

- ประชุมกับผู้จัดการสนามทีมเหย้า เพื่อซักซ้อมความพร้อมในการเตรียมระบบต่างๆ
ตามที่ได้ระบุไว้ใน (Club Licensing Agreement)

- ผู้ควบคุมการแข่งขันและผู้ตัดสินตรวจสอบความพร้อมของอัฒจันทร์แข่งขัน

- ผู้ตัดสินตรวจสอบเส้นเขตแดนและจุดต่างๆของสนามแข่งขัน 90 นาที - ส่ง
แบบฟอร์มใบส่งชื่อนักกีฬาที่จะลงแข่งขันให้กับทีมทั้งสอง 75 นาที - ประชุมร่วมระหว่างผู้
ควบคุมการแข่งขัน กรรมการผู้ตัดสินและผู้จัดการทีมทั้ง 2 ทีม

- รับใบส่งชื่อนักกีฬาเซ็นรับรองและให้ (LOC) ทำสำเนาแจกจ่ายผู้ตัดสินที่ 4, ผู้จัดการ
ทีมทั้ง 2 ทีม โฆษก สื่อมวลชน 60 นาที - ผู้ควบคุมการแข่งขันและผู้ตัดสินที่ 4 ตรวจสอบรายชื่อและ
ชุดการแข่งขันของผู้เล่นทั้ง 20 คนที่ได้ส่งรายชื่อไว้ทั้งสองทีมพร้อม (ID Card) ในห้องแต่งตัว
นักกีฬา 45 นาที

- Warm up 15 นาที – ผู้ควบคุมการแข่งขันตรวจความพร้อมของธง Fairplay ผู้ตัดสินที่ 4 เชิญผู้เล่น 11 คนแรกทั้ง 2 ทีมเข้าแถวเพื่อตรวจอุปกรณ์ก่อนที่จะลงสนาม 7 นาที - กรรมการผู้ตัดสินนำผู้เล่นทั้ง 2 ทีมเข้าสู่สนาม
- ทีมทั้ง 2 ตั้งแถวบริเวณเส้นข้างกลางสนามหน้าที่นั่งวีไอพี
- นักกีฬาทีมเยือนเดินจับมือกับนักกีฬาทีมเหย้า
- ถ่ายภาพร่วมกัน
- เลือกแดนและแลกธง 0 นาที
- ผู้ตัดสินเป่านกหวีดเริ่มการแข่งขัน

ผนวกที่ 5

ระเบียบการลงโทษและ/หรือปรับเงินผู้กระทำและการกระทำผิดมารยาทและมี พฤติกรรมไม่เหมาะสมในสนามแข่งขัน

ระเบียบการลงโทษและ/หรือปรับเงินผู้กระทำและการกระทำผิดมารยาทและมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในสนามแข่งขันเพื่อให้การแข่งขันฟุตบอลอาชีพของไทยมีพัฒนาการที่สูงขึ้นในทุกๆด้าน และทัดเทียมกับอารยะประเทศทั้งในทวีปยุโรป อเมริกาใต้และเอเชีย เช่นเจลีกของประเทศญี่ปุ่นจึงกำหนดระเบียบการลงโทษและ การปรับเงินนักฟุตบอลผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ทีม ทีมฟุตบอล สโมสร และกองเชียร์ ที่กระทำความผิดมารยาท

ในการแข่งขันแต่ละนัดขึ้นไป เพื่อให้ใช้ลงโทษเพิ่มเติมจากระเบียบว่าด้วย การพิจารณามารยาท วินัย และข้อประท้วง พ.ศ.2546 และระเบียบว่าด้วยการพิจารณามารยาทความประพฤติพร้อม บทลงโทษของผู้เกี่ยวข้องกับทีมและการแข่งขัน พ.ศ. 2549 ของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังต่อไปนี้

1. นักฟุตบอล

1.1 กรณีไม่มี ไอ.ดี.การ์ด แสดงในวันแข่งขัน

ครั้งที่ 1 ปรับ 4,000 บาท

ครั้งที่ 2 ปรับ 8,000 บาท

ครั้งที่ 3 ปรับ 16,000 บาท

1.2 ค่าผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสินด้วยถ้อยคำหยาบคายทั้งใน-นอกสนามปรับเงิน 10,000 บาท และห้ามลงแข่งขันต่อไป 1 นัดแข่ง

1.3 เยาะเย้ยทีมคู่แข่งหรือกองเชียร์คู่แข่งด้วยพฤติกรรมขัดแย้งปรับเงิน 10,000 บาท และห้ามลงแข่งขันนัดต่อไป 1 นัดแข่ง

1.4 เจตนาหรือพยายามที่จะเข้าไปทำร้ายผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสิน ห้ามลงแข่งขันนัดต่อไป 1 นัดและปรับเงิน 10,000 บาท

1.5 ทำร้ายผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสิน ห้ามลงแข่งขันตลอดฤดูกาลและปรับเงิน 50,000 บาท ถึง 100,000 บาท

2. ผู้ฝึกสอนหรือเจ้าหน้าที่ทีม

2.1 แสดงกิริยาที่ไม่ควรต่อหน้าสาธารณชนเช่นวิ่งเข้าไปประท้วงการตัดสินของผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสิน หรือเตะสิ่งของ เป็นต้น ห้ามทำหน้าที่นัดต่อไป 1 นัดและปรับเงิน 10,000 บาท

2.2 ประท้วงโดยการสั่งให้ผู้เล่นออกนอกสนามแข่งขัน ห้ามทำหน้าที่ 2 นัดแข่งและปรับเงิน 10,000 บาท

2.3 คำผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสินด้วยถ้อยคำที่หยาบคาย ห้ามทำหน้าที่ 2 นัดและปรับเงิน 20,000 บาท

2.4 ทำร้ายผู้ตัดสินหรือผู้ช่วยผู้ตัดสิน ห้ามลงแข่งขันตลอดฤดูกาลและปรับเงิน 50,000 บาท ถึง 100,000 บาท

3. ทีม

3.1 กรณีที่วอล์กเอาท์ออกจากสนามแข่งขัน

ครั้งที่ 1 ปรับ 30,000 บาท

ครั้งที่ 2 ปรับ 50,000 บาท และพิจารณาเพิ่มโทษ

4. กองเชียร์ทีมเจ้าบ้าน/ทีมเยือน แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

- ตะโกนคำทอผู้ตัดสิน/ทีมคู่แข่ง ปรับ 10,000 บาท

- จุดพลุระหว่างการแข่งขัน ปรับ 15,000 บาท

- ขว้างปาภาชนะใส่เครื่องดื่มใส่ผู้ตัดสินหรือผู้เล่น ปรับ 5,000 บาท ถึง 30,000 บาท

- ขว้างปาภาชนะใส่เครื่องดื่มลงไปบนสนามในปริมาณที่มากพอทำให้เกิดอันตราย ปรับ 5,000 บาท ถึง 30,000 บาท

- วิ่งเข้าไปในสนามระหว่างการแข่งขัน ปรับ 5,000 บาท ถึง 30,000 บาท

- ก่อการทะเลาะวิวาทกับกองเชียร์ทีมเยือน/ทีมเจ้าบ้าน ปรับทีมละ 50,000 บาทและพิจารณาเพิ่มโทษ

- ทำร้ายผู้ตัดสิน/นักกีฬาของทีมคู่แข่ง ปรับ 50,000 บาทและพิจารณาเพิ่มโทษ

- ทะเลาะวิวาทกับกองเชียร์ทีมเยือน/ทีมเจ้าบ้านจนถึงขั้นเกิดการจลาจล ปรับทีมละ 100,000 บาทและพิจารณาเพิ่มโทษ โดยค่าปรับที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีเป็นความรับผิดชอบของแต่ละสโมสรจะต้องชำระให้กับบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด ภายในเวลาอันควร หากสโมสรใดไม่ปฏิบัติตาม บริษัทฯ อาจจะพิจารณาห้ามผู้ที่กระทำผิดลงทำหน้าที่หรือกำหนดมาตรการอื่น ตามแต่จะเห็นสมควรหมายเหตุ การเพิ่มโทษให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

1. ปรับเป็นเงินตามปกติและให้แต่ละทีมดำเนินการสืบสวน เพื่อห้ามกองเชียร์ (เป็นรายบุคคล) ของแต่ละทีมที่มีเรื่องเข้าในสนามตลอดฤดูกาลแข่งขันตลอดจนให้ทีมทำภาคทัณฑ์ไว้กับคณะกรรมการจัดการแข่งขันว่าจะป้องกันไม่ให้เกิดเรื่องอีก

2. ห้ามจัดการแข่งขันในสนามเหย้า (ในกรณีที่ฝ่ายเหย้าเป็นฝ่ายก่อเรื่อง)

3. ให้ถอนทีมที่กองเชียร์ทำผิดออกจากการแข่งขันในการแข่งขันฟุตบอลถ้วยอาชีพในฤดูกาลนั้น และให้ลดชั้นลงไปเล่นในดิวิชั่นที่ต่ำลงมา

4. ถอนชื่อสโมสรสมาชิกออกจากการเป็นสมาชิกของสมาคมฟุตบอลฯ

5. สโมสร

5.1 พื้นสนามที่ใช้แข่งขันไม่สมบูรณ์ (รวมส่วนประกอบและเส้นแสดงเขตต่างๆ)

ครั้งที่ 1 เดือน

ครั้งที่ 2 ห้ามใช้แข่งชั่วคราว

ครั้งที่ 3 ห้ามใช้ตลอดฤดูกาล

5.2 ไฟฟ้าส่องสนามดับระหว่างการแข่งขัน

5.2.1 ไฟฟ้าดับแล้วแข่งต่อได้ครั้งที่ 1 เดือน ครั้งที่ 2 ปรับ 15,000 บาทครั้งที่ 3 ปรับ 30,000 บาทและห้ามแข่งขันกลางคืน

5.2.2 ไฟฟ้าดับแล้วแข่งต่อไม่ได้ ครั้งที่ 1 ปรับทีมเป็นแพ้และปรับ 30,000 บาทครั้งที่ 2 ปรับทีมเป็นแพ้และปรับ 60,000 บาทและห้ามแข่งขันกลางคืน

5.3 ความไม่สมบูรณ์ของห้องต่างๆ ที่ใช้เพื่อการแข่งขัน

5.3.1 ห้องผู้ตัดสิน ครั้งที่ 1 เดือน ครั้งที่ 2 ปรับ 5,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 10,000 บาท

5.3.2 ห้องแต่งตัวนักกีฬา ครั้งที่ 1 เดือน ครั้งที่ 2 ปรับ 5,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 10,000 บาท

5.3.3 ห้องแถลงข่าว ครั้งที่ 1 เดือน ครั้งที่ 2 ปรับ 2,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 4,000 บาท

5.3.4 ไม่มี Internet ความเร็วสูง ครั้งที่ 1 เดือน ครั้งที่ 2 ปรับ 5,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 10,000 บาท

5.3.5 ไม่มีเครื่องถ่ายเอกสาร ครั้งที่ 1 เดือน ครั้งที่ 2 ปรับ 5,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 10,000 บาท

5.3.6 ไม่จัดเตรียมรถพยาบาล ครั้งที่ 1 ปรับ 5,000 บาท ครั้งที่ 2 ปรับ 10,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 20,000 บาท

5.3.7 ที่นั่งของผู้สื่อข่าวไม่มี ครั้งที่ 1 ปรับ 10,000 บาท ครั้งที่ 2 ปรับ 20,000 บาท ครั้งที่ 3 ปรับ 40,000 บาท

5.3.8 ไม่มีการจัดสัดส่วนของอัฒจันทร์อย่างเป็นระบบและแข็งแรงครั้งที่ 1 ปรับ 10,000 บาท ครั้งที่ 2 ปรับ 20,000 บาท ครั้งที่ 3 งดการใช้สนามชั่วคราว

ผนวกที่ 6

แผนภูมิที่ 5 (ตัวอย่าง) สัญญาว่าจ้าง

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้น ณ สถานที่ตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่.....ซอย..... ถนน.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

เมื่อวันที่.....พ.ศ.....ระหว่างคู่สัญญา 2 ฝ่าย ดังนี้คือ ฝ่ายแรกได้แก่ ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ในฐานะตัวแทนที่ได้รับอำนาจของบริษัท/สโมสร.....ตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” และฝ่ายที่สองได้แก่ ชื่อ.....ตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้รับจ้าง” โดยทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันว่า “ผู้รับจ้าง” เป็นผู้ที่มีความสามารถทางการเล่นฟุตบอลและมีความพร้อมที่จะนำ

ความสามารถนี้ไปให้บริการการเล่นฟุตบอลแก่องค์กรของ “ผู้ว่าจ้าง” โดยที่ “ผู้ว่าจ้าง” ยินดีที่จะให้ค่าตอบแทนแก่ “ผู้รับจ้าง” จำนวนหนึ่งตามความสามารถของ “ผู้รับจ้าง” ตามรายละเอียดที่จะได้ตกลงกันดังต่อไปนี้คือ

แผนภูมิที่ 5 ตัวอย่างสัญญาว่าจ้าง (ต่อ)

1. ระยะเวลาของสัญญาว่าจ้าง

สัญญานี้เริ่มต้นตั้งแต่วันที่..... จนถึงสิ้นสุด ณวันที่.....
เว้นแต่จะได้มีการบอกเลิกสัญญาตามเงื่อนไขที่จะตกลงกันทั้งสองฝ่าย

2. ค่าตอบแทน

- ก. ผู้รับจ้างจะได้รับเงินเดือน..... (เท่าไรและจ่ายอย่างไร)
ข. ผู้รับจ้างจะได้รับสวัสดิการ..... (มีอะไรบ้าง)
ค. ผู้รับจ้างจะได้รับโบนัส..... (กำหนดไว้อย่างไร)

3. หน้าที่ของผู้รับจ้าง

3.1 มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของผู้ว่าจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักฟุตบอลที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการฝึกซ้อมการแข่งขันฟุตบอลและการประพุดติตนทั้งในและนอกสนามแข่งขันอย่างเคร่งครัดโดยให้ถือว่าคำสั่งของผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีมและประธานสโมสรที่นำมาประกาศใช้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้

3.2 ไม่มีความประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่ทำให้ผู้ว่าจ้างและองค์กรของผู้ว่าจ้างต้องได้รับความเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติยศอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

- ก. มีการทรยศต่ออาชีพการเล่นฟุตบอล เช่น เล่นฟุตบอลไม่เต็มที่
ข. มีความผิดทางอาญา
ค. มีความผิดทางแพ่งนอกเหนือจากการประมาทเลินเล่อ
ง. มีการกล่าวตำหนิและหรือกล่าววิจารณ์ผู้ร่วมงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรของผู้ว่าจ้างอย่างเปิดเผยในเรื่องที่ไม่สมควรเปิดเผย

4. หน้าที่ของผู้ว่าจ้าง

- 4.1 รับผิดชอบในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับจ้างถูกต้องครบถ้วนและตรงเวลา
4.2 ให้ความคุ้มครองและดูแลผู้รับจ้างอย่างเป็นธรรมและมีคุณธรรมเสมือนผู้รับจ้างเป็นพนักงานประจำคนหนึ่งขององค์กรผู้ว่าจ้าง

5. การประเมินผล

5.1 จะมีผลการประเมินผลการประพฤติด้านตัวของผู้รับจ้างทั้งนอกและในสนาม ตามระยะเวลาที่ตกลงกันเช่นปีละ 2 ครั้งหรือปีละครั้ง

5.2 จะมีการนำผลการประเมินมาปรึกษาหารือกันอันอาจนำไปสู่การปรับหรือลดค่าตอบแทนในบางกรณี หรือบางส่วนก็ได้

6. ความประพฤติของผู้รับจ้างและการลงโทษ

6.1 ในกรณีที่ผู้รับจ้างกระทำความผิดหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน หรือทำหน้าที่บกพร่องตามข้อ 3 ผู้ว่าจ้างมีสิทธิพิจารณาลงโทษผู้รับจ้างได้ตามระเบียบที่ผู้ว่าจ้างกำหนด

6.2 ในกรณีที่ผู้รับจ้างกระทำความผิดตามข้อ 6.1 ผู้ว่าจ้างพิจารณาด้วยความเป็นธรรมแล้วเห็นว่ารุนแรง ผู้ว่าจ้างมีสิทธิสั่งให้ผู้รับจ้างหยุดปฏิบัติหน้าที่โดยจ่ายค่าจ้างให้เพียงครึ่งเดียวจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย

7. ข้ออุทธรณ์ร้องทุกข์

ในกรณีที่ผู้รับจ้างพิจารณาว่าตัวเองไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลและการลงโทษตามข้อ 6 ผู้รับจ้างสามารถทำหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้จัดการทีมขององค์กรผู้ว่าจ้างภายใน 7 วัน หากการร้องทุกข์ยังไม่บังเกิดผลจนเป็นที่พอใจผู้รับจ้างสามารถร้องทุกข์ต่อสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยภายใน 7 วัน หลังจากเมื่อได้

ทราบผลการพิจารณาจากผู้ว่าจ้างแล้วข้อตัดสินของสมาคมฟุตบอลฯถือเป็นอันสิ้นสุดของการร้องทุกข์

8. การสิ้นสุดของสัญญา

8.1 สัญญานี้ไม่มีผลบังคับใช้หลังจากวันสิ้นสุดสัญญายกเว้นจะมีการต่อสัญญา

8.2 ทั้ง 2 ฝ่ายอาจตกลงกันยกเลิกสัญญานี้ก่อนสัญญาหมดอายุได้

8.3 สัญญาฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกโดยผู้ว่าจ้างได้หลังจากที่ได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 1 เดือนในกรณีที่

ก. ผู้รับจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามข้อ 6

ข. ผู้รับจ้างไม่สามารถทำหน้าที่ได้ตามข้อ 3 โดยที่- ถูกห้ามลงแข่งขันเกิน 3 เดือน

8.4 สัญญาฉบับนี้อาจถูกยกเลิกโดยผู้รับจ้างได้ หลังจากผู้รับจ้างได้มีการบอกกล่าวล่วงหน้าไปยัง ผู้ว่าจ้างไม่น้อยกว่า 1 เดือนในกรณีที่ผู้ว่าจ้างไม่จ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้รับจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดคิดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือน

9. การตัดสินข้อพิพาท

ในกรณีที่ทั้งคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายไม่สามารถบรรลุข้อตกลงใดๆตามที่ระบุไว้ในสัญญานี้ได้ก็ให้นำเรื่องเสนอคณะกรรมการที่สมาคมฟุตบอลฯแต่งตั้งขึ้นเพื่อช่วยหาข้อสรุปหากยังไม่สามารถตกลงกันได้ให้ทั้ง 2 ฝ่ายดำเนินการไปตามแนวทางของอนุญาโตตุลาการหรือตามกฎหมายของประเทศไทยต่อไปทั้ง 2 ฝ่ายได้ลงนามในสัญญาต่อหน้าพยานเมื่อ

แผนภูมิที่ 5 ตัวอย่างหนังสือว่าจ้าง (ต่อ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	
(.....)	(.....)
ในนามของผู้ว่าจ้าง	ในนามของผู้รับจ้าง.
(.....)	(.....)
พยาน	พยาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงระบบ (The System Approach)

พัชนี นนทศักดิ์, (2549) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงระบบมีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบโดยทั่วไปของ Bertalanffy ซึ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ด้านฟิสิกส์และชีววิทยา ข้อสมมติฐานหลักของทฤษฎีนี้คือความเข้าใจระบบการทำงานโดยรวม ระบบคือกลุ่มขององค์ประกอบที่พึ่งพาอาศัยกันทำงานเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อจุดประสงค์บางประการ เช่น เพื่อให้เข้าใจการทำงานของร่างกายมนุษย์ทั้งหมดเราต้องเข้าใจการทำงานของอวัยวะต่างๆ ที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน ทฤษฎีระบบโดยทั่วไปนั้นรวบรวมความรู้จากสาขาวิชาที่หลากหลายเพื่อให้เข้าใจระบบได้ลึกมากขึ้น

รูปแบบของระบบ (Bertalanffy) เสนอรูปแบบเบื้องต้นไว้ 2 รูปแบบ ได้แก่

1. ระบบปิดซึ่งไม่ได้รับอิทธิพลและไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบระบบนั้นๆ โดยส่วนใหญ่แล้วระบบปิดเป็นระบบเครื่องจักรกลที่มีการเคลื่อนไหวหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ตายตัวก่อนล่วงหน้าโดยไม่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมนาฬิกาเป็นตัวอย่างหนึ่งของระบบปิดไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเป็นอย่างไร เฟือง เกียร์และองค์ประกอบอื่น ๆ ของนาฬิกาจะทำงานต่อไปตามที่กำหนดไว้เพื่อให้นาฬิกาทั้งเรือนเดินหน้าบอกเวลาอันเป็นจุดมุ่งหมายการทำงานของระบบ

2. ระบบเปิดจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมของระบบอย่างต่อเนื่อง พืชเป็นตัวอย่างหนึ่งของระบบเปิด การมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และอนาคตของพืชนั้น ๆ สิ่งแวดล้อมจะเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าพืชนั้นจะมีชีวิตอยู่ได้หรือไม่

ระบบและองค์รวม แนวคิดองค์รวมของระบบมีความสำคัญมากในการวิเคราะห์ระบบ โดยทั่วไป ต้องเข้าใจว่าระบบมีความสมบูรณ์และปรับเปลี่ยนได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบภายในระบบเท่านั้น ก่อนการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบภายในเราควรศึกษาวิธีการทำงานขององค์ประกอบแต่ละส่วนและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ โดยละเอียด (L. Hopkins) แนะนำแนวทางการวิเคราะห์เชิงระบบ 6 ประการ ดังนี้

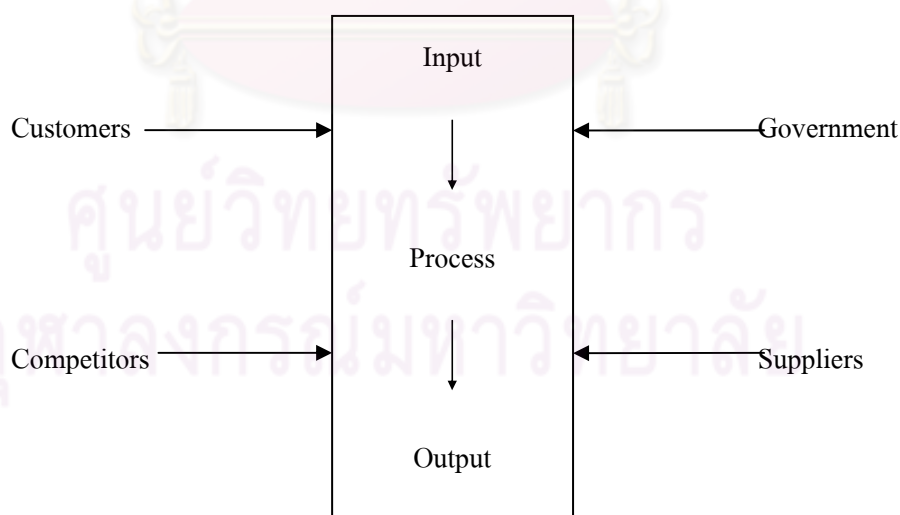
1. องค์รวมของระบบควรเป็นหลักสำคัญของการวิเคราะห์
2. การบูรณาการเป็นปัจจัยหลักในการวิเคราะห์ห่อองค์รวมของระบบกล่าวคือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบย่อยต่างๆ ภายในองค์รวมของระบบ
3. การปรับเปลี่ยนแต่ละองค์ประกอบควรพิจารณาเปรียบเทียบกับผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ
4. แต่ละองค์ประกอบมีบทบาทที่ต้องปฏิบัติเพื่อองค์รวมสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้

5. ตำแหน่งขององค์ประกอบย่อยภายในองค์กรรวมจะบ่งบอกถึงคุณลักษณะและภาระหน้าที่ขององค์ประกอบย่อยนั้น ๆ

6. การวิเคราะห์ทั้งหมดจะเริ่มที่องค์กรรวม องค์ประกอบย่อยอื่นๆ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ควร พัฒนาให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรรวมให้มากที่สุดเพราะว่าทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงระบบมีรากฐานบนทฤษฎีระบบจึงควรให้ความสำคัญของการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบขององค์ประกอบต่างๆ ของระบบและข้อมูลที่สามารถประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ระบบได้

ปิยพันธ์ ปิงเมือง, (2549) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการ (The Management System) ระบบการบริหารจัดการประกอบด้วยกลุ่มองค์ประกอบย่อยที่ทำงานอย่างพึ่งพาอาศัยกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย องค์ประกอบหลักของระบบคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตขององค์กร คือ ทรัพยากรขององค์กร การกระบวนการผลิตและสินค้าสำเร็จรูปตามลำดับ องค์ประกอบเหล่านี้แสดงถึงการรวมตัวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีส่วนร่วมกันไม่ว่าเป้าหมายนั้นจะเป็นอะไรก็ตาม ระบบการบริหารจัดการเป็นระบบเปิดที่มีปฏิริยาโต้ตอบกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมเช่น รัฐบาล ผู้จัดตั้ง ปัจจัยการผลิต ลูกค้าและคู่แข่ง

แผนภูมิที่ 6 กรอบระบบเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม



แต่ละปัจจัยแสดงถึงอิทธิพลที่สามารถเปลี่ยนอนาคตของระบบการบริหารจัดการได้อย่างมาก ผู้จัดการร้านสะดวกซื้อได้พยายามอย่างหนักเพื่อให้เข้าใจลูกค้าของพวกเขามากกว่าคู่แข่ง โดยทำการ

วิจัยตลาดเพื่อให้รู้ถึงทัศนคติของลูกค้าต่อสินค้าและร้านค้า เป็นตัวอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องการเรียนรู้และเข้าใจองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมหลายๆ ส่วนขององค์กร

ปัจจัยแวดล้อมโดยทั่วไป ถือเป็นสภาพหรือปัจจัยนอกองค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการได้ในระยะยาวอันประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ, สภาพสังคม, สภาพการเมือง, กฎหมายและเทคโนโลยี

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นสภาพแวดล้อมที่สะท้อนถึงความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยของประชาชนในสังคม เช่น รายได้ประชาชาติ, อัตราการบริโภคสินค้าและบริการ ตลอดจนอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงาน ฯลฯ ซึ่งในการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงสภาพทางเศรษฐกิจโดยภาพรวมขณะนั้น แล้วจัดวางกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

ปัจจัยทางสังคม หมายถึงลักษณะที่บ่งบอกถึง โครงสร้างทางสังคมที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสำมะโนประชากร ค่านิยมทางสังคมของประชาชน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถาบันทางสังคมต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้ในระยะยาว และสำหรับค่านิยมทางสังคมนั้น เป็นผลรวมของระดับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในเชิงคุณค่าซึ่งคนในสังคมส่วนใหญ่รู้สึกเช่นนั้น ในอันที่จะมีผลต่อความอยู่รอดของสังคม

ปัจจัยทางการเมือง เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับเสถียรภาพทางการเมืองและรัฐบาลที่ปกครองอยู่ในขณะนั้น ปัจจัยทางการเมืองนั้นรวมไปถึง โครงสร้างทางการเมืองการปกครองด้วยซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปทั้งในลักษณะของ ประชาธิปไตย, เสรีนิยม, คอมมิวนิสต์ ฯลฯ โครงสร้างทางการเมืองย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพทางการเมืองที่กำลังเผชิญอยู่

ปัจจัยทางกฎหมาย เป็นปัจจัยที่มีผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยทางการเมือง ในการที่จะบัญญัติกฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ในสังคมซึ่งกฎหมายดังกล่าวจะมีทั้งคุณลักษณะที่คุ้มครองและเอื้อต่อการบริหารจัดการ และในส่วที่เป็นข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการซึ่งควรกำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพของกฎหมายและกระบวนการบังคับใช้กฎหมายของสังคมนั้น

ปัจจัยทางเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนทางด้านการผลิตและบริการ ตามหลักการที่ว่าประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการจะมีมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเลือกและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ปัจจัยแวดล้อมเชิงปฏิบัติการถือเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ปัจจัยทางด้านลูกค้า, การแข่งขัน, แรงงาน, การผลิต และปัจจัยแวดล้อมในระดับสากลซึ่งผู้บริหารควรนำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการซึ่งแยกได้ดังนี้

ปัจจัยทางด้านลูกค้า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะพิจารณาถึงความต้องการบริโภคสินค้าและบริการของประชาชนซึ่งผู้บริหารวิเคราะห์และจำแนกประเภทของกลุ่มเป้าหมาย โดยคำนึงถึงลักษณะความแตกต่างทางด้านความสามารถในการบริโภคตลอดจนความพึงพอใจในการบริโภคและบริการ

ปัจจัยทางการแข่งขัน เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารได้ทำการประเมินถึงความสามารถของกลุ่มคู่แข่งทางการตลาด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างกลยุทธ์เพื่อเอาชนะคู่แข่งและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ปัจจัยทางด้านแรงงาน ถือเป็นปัจจัยแวดล้อมเชิงปฏิบัติการที่มีความสำคัญมาก เพราะนอกจากจะกำหนดกลยุทธ์ให้มีพนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงศักยภาพหรือความสามารถของพนักงานด้วย

ปัจจัยทางการผลิต ถือเป็นปัจจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายขององค์กรได้ใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงคุณค่าทางการให้บริการด้วย

ปัจจัยแวดล้อมในระดับสากล เป็นการวิเคราะห์ศึกษาถึงสถานะของโลกและลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารจัดการ เพราะจะต้องคำนึงถึงระบบกฎหมาย ระบบเศรษฐกิจและระบบการเมือง ที่จะมีผลทั้งในระดับประเทศและการติดต่อทางการค้าระหว่างประเทศ

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารนั่นเอง

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร (The Internal Component) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกซึ่งจะต้องใช้ 2 ส่วนประกอบเข้าด้วยกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่องค์กรกำลังประสบอยู่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบทางการบริหารจัดการภายในที่มีอยู่ทั้งหมด รวมถึงกระบวนการวางแผน การจัด

องค์การ การชั้นนำทางการบริหาร การควบคุม ฯลฯ ซึ่งถือเป็นการพิสูจน์ทราบในเบื้องต้นถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สิทธิพันธ์ ลิทธิ, (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพในการบริหารจัดการของฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในสภาพการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่พบมีดังนี้ ด้านบุคลากร สภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับดี คือ สภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปรับปรุง คือ ผู้ตัดสินมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของสมาคมฟุตบอลและสหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (FIFA) ด้านงบประมาณ คือสภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ สโมสรฟุตบอลมีรายได้หลักจากค่าบัตรผ่านประตูการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและอาหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์และสนามแข่งขัน โดยสภาพในการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดสนามแข่งขันที่สะดวกต่อการเดินทาง และการเข้าชมการแข่งขัน ด้านการแข่งขัน สภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาพในการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีโครงสร้างองค์กรหลักรับผิดชอบบริหารงานฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก

สิรินกานต์ ผ่องประเสริฐ, (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการส่วนผสมทางการตลาดของผู้เข้าชมฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าความต้องการส่วนผสมทางการตลาดผู้ชมฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก โดยรวมอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านสถานที่ให้บริการในเรื่องมีร้านจำหน่ายของที่ระลึกมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบความต้องการส่วนผสมทางการตลาดของผู้ชมฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการส่วนผสมทางการตลาดโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความต้องการด้านกระบวนการให้บริการในเรื่องมีโทรทัศน์วงจรปิดสำหรับย้อนภาพการยิงประตูและการเล่นช่วงที่สำคัญ ด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพในเรื่องจัดบริเวณที่พักผ่อนสำหรับผู้เข้าชม และเรื่องปรับปรุงอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อมให้สะอาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาญวิทย์ ผลชีวิน, (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาในการจัดดำเนินงานของ ทีมฟุตบอลทีมชาติไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอล ผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติไทยและนักฟุตบอลทีมชาติไทยมีสภาพอยู่ในระดับน้อยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาฟุตบอล ผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติไทย และนักฟุตบอลทีมชาติไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติไทยมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

การกีฬาแห่งประเทศไทย, (2543) ได้ทำการสรุปผลการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ เป็นกีฬานำร่อง 5 ปี (พ.ศ. 2542 - 2546) ได้ผลสรุปดังนี้ การแข่งขันกีฬานำร่อง ใช้ชื่อการแข่งขันว่า “การแข่งขันฟุตบอลอาชีพ Thailand Provincial League ประจำปี 2542” มีทีมเข้าร่วมการแข่งขันทั้งหมด 12 ทีม ใช้ระบบการแข่งขันแบบระบบเหย้า-เยือน โดยการแข่งขันแบบพบกันหมด มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ผู้ตัดสินชี้ขาดจะต้องเป็นผู้ตัดสินจาก FIFA หรือผู้ตัดสินที่ 1 ที่ผ่านการอบรมผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพ ให้มีเจ้าหน้าที่ประจำสนามทีมเหย้า เพื่อให้ดำเนินการจัดการแข่งขันไปด้วยความเรียบร้อย โครงการได้รับการสนับสนุนจากบริษัท ขนส่ง จำกัด และบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการขอลดหย่อนค่าเดินทาง มีการถ่ายทอดการแข่งขันได้รับการร่วมมือจากสถานีโทรทัศน์ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. และสถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ได้รับการลดหย่อนภาษีในกรณีการโฆษณาของห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหรือบริษัท ที่ให้การสนับสนุนการจัดการแข่งขัน ได้รับการร่วมมือในกาขอลดหย่อนค่าที่พักจากสถาบันราชภัฏ 4 แห่ง นักกีฬาและเจ้าหน้าที่สามารถเข้าพักในอาคารที่พักของการกีฬาแห่งประเทศไทยได้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใด พบปัญหาอุปสรรค คือ การเดินทางเสียค่าใช้จ่ายสูงที่พักรับไม่มีความสะดวก การประชาสัมพันธ์ไม่แพร่หลายเท่าที่ควรไม่มีการรับสมัครสมาชิกของสโมสร เวลาในการถ่ายทอดการแข่งขันไม่เหมาะสมการหารายได้สนับสนุนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การระดมทุนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การจัดโปรแกรมการแข่งขันไม่สอดคล้องกับการเดินทางยังไม่มียกกฎหมายรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ

องอาจก่อสินค้า, (2548) ได้ทำการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการแข่งขันของ สโมสรฟุตบอลไทยแลนด์ลีก” วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการแข่งขันของสโมสรฟุตบอลไทยแลนด์ลีก รูปแบบการจัดการของสโมสรในการแข่งขันไทยแลนด์ลีกซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านฟุตบอลที่ทำงานเกี่ยวกับ

ฟุตบอลจำนวน 16 คน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและวิเคราะห์ด้วยแบบจับตามติ
ได้ปัจจัย และทำ Focus group แล้ววิเคราะห์หัตถ์รอบที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการของ
สโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ลีกเป็นแบบสู่ระบบอาชีพ มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ
จัดการแข่งขันของสโมสรฟุตบอลไทยแลนด์ลีก ซึ่งมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จอยู่ด้วยกัน 7 ปัจจัย
ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการเมืองและการสนับสนุนงบประมาณ ปัจจัยด้านนักกีฬา ปัจจัยด้านผู้ฝึกสอน
ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านผู้ตัดสิน ปัจจัยด้านแฟนคลับ ปัจจัยด้านสโมสรและการจัดการ
การแข่งขัน

การกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, (2549) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ“โครงการ
จัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของการดำเนินงาน
ของสโมสรฟุตบอลอาชีพและศึกษาแนวทางรูปแบบและวิธีการในการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ
รวมทั้งจัดทำคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สภาพปัญหา การดำเนินการของสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ
พอใช้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการแข่งขัน ด้านการจัดการแข่งขัน
ด้านสถานที่และอุปกรณ์ ด้านนักกีฬาและผู้ฝึกสอน ด้านผู้ตัดสิน ด้านสโมสรกีฬาอาชีพ อยู่ในระดับดี
ด้านสโมสรกีฬา การดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้

การกีฬาแห่งประเทศไทย, (2543) ได้ทำการสรุปผลการดำเนินงาน โครงการจัดการแข่งขันกีฬา
ฟุตบอลอาชีพ เป็นกีฬานำร่อง 5 ปี (พ.ศ. 2542-2546) ประจำปี 2542-2547 การแข่งขันกีฬานำร่อง ใช้ชื่อ
การแข่งขันว่า “การแข่งขันฟุตบอลอาชีพ Thailand Provincial League ประจำปี 2542” มีทีมเข้าร่วม
ทั้งหมด 12 ทีม ใช้ระบบการแข่งขันแบบระบบเหย้า-เยือน โดยแข่งขันแบบพบกันหมดมีการพิจารณา
แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ผู้ตัดสินซึ่งจะต้องเป็นผู้ตัดสิน FIFA
หรือผู้ตัดสินที่ 1 ที่ผ่านอบรมผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลอาชีพ ให้มีเจ้าหน้าที่ประจำสนามเหย้า เพื่อให้
ดำเนินการจัดการแข่งขันไปด้วยความเรียบร้อย โครงการได้รับการสนับสนุนจากบริษัทขนส่ง
จำกัด และบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการขอลดหย่อนค่าเดินทางมีการถ่ายทอดการแข่งขัน
ได้รับความร่วมมือจากสถานีโทรทัศน์ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. และสถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11
ได้รับการลดหย่อนภาษีในกรณีการโฆษณาของห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหรือบริษัทที่ให้การสนับสนุน
การจัดการแข่งขันได้ร่วมมือในการลดหย่อนค่าที่พักจากสถาบันราชภัฏ 4 แห่ง นักกีฬาและเจ้าหน้าที่

ของทีมสามารถเข้าพักในอาคารที่พักของกรีฑาแห่งประเทศไทยได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายพบปัญหาอุปสรรค คือ การเดินทางเสียค่าใช้จ่ายสูง ที่พักไม่มีความสะดวก การประชาสัมพันธ์ไม่แพร่หลายเท่าที่ควร ไม่มีการสมัครสมาชิกของสโมสร เวลาในการถ่ายทอดการแข่งขันไม่เหมาะสม การหารายได้สนับสนุนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การระดมทุนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การจัดโปรแกรมการแข่งขันไม่สอดคล้องกับการเดินทาง ยังไม่มีกฎหมายรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

ลิวอิส (Lewis, 1985) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการจัดทีมกรีฑาให้ประสบความสำเร็จจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

การจัดการด้านบุคลากร เช่น การคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

การจัดโปรแกรม เช่น การกำหนดตารางการแข่งขันและการฝึกซ้อม การจัดงบประมาณ และการบริหารการเงิน เป็นต้น

การจัดการด้านการตลาด เช่น การแนะนำสโมสร การบริการ การเพิ่มเงินทุน การส่งเสริมการขายตัวชมการแข่งขัน เป็นต้น

การจัดการเกี่ยวกับสื่อ และข่าวสารการประชาสัมพันธ์ เช่น การประชาสัมพันธ์ การสมัครสมาชิกทางคอมพิวเตอร์ หรือโทรทัศน์ เป็นต้น

การจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การทำสัญญาหรือตกลงกับผู้สนับสนุน สโมสรหรือเจ้าของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น

การจัดการเกี่ยวกับกฎหมาย เช่น การทำหนังสือสัญญาต่างๆ เป็นต้น

สติทเชอร์ (Stitche, 1989 : 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลการกำหนดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันกีฬา” จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อกำหนดเป้าประสงค์ว่าจะมีผลต่อการเล่นกีฬาในสภาพแวดล้อมจริงแบบธรรมชาติ และแบบแข่งขันหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสมาชิกของทีมลาครอส จำนวน 24 คน ของสมาคมกรีฑาอุดมศึกษา (NCCA) ระดับถ้วย ค ที่กำหนดให้เป็นกลุ่มทดลอง ฤดูกาลแข่งขัน จำนวน 6 ครั้ง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในช่วงฤดูกาลแข่งขันและช่วงหลังการแข่งขันผลการวิจัยพบว่ากลุ่มกำหนดเป้าประสงค์ และที่ต้องกระทำให้ดีที่สุดมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พามา (Pamela, 1993) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารการกีฬาระดับชาติ” โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญในการจัดบริหารงานเกี่ยวกับกีฬา 7 ประเภท คือ ธุรกิจและการเงิน ความสัมพันธ์กับชุมชน บุคลิกภาพของผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกในการกีฬา การบริหารงานบุคคล การบริหารเกี่ยวกับการกีฬาแก่นักเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารการกีฬา ดิวิชั่น 1 และ 3 ของสมาคมผู้บริหารการกีฬาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ปี 1981-1982 ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเกี่ยวกับกีฬา คือ การจัดการด้านธุรกิจและการเงิน ตลอดจนการจัดการด้านการบริหารงานบุคคล

กิม เติ้ง ยัง (Kim, Sang Yong, 1997 : 100) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่จัดการกีฬาของเกาหลีในการศึกษาระดับสูงต่อเรื่องกีฬา” ปัญหาทั่วไปของการศึกษานี้คือ การสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่จัดการการกีฬาของเกาหลีในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่อเรื่องกีฬา เจ้าหน้าที่ประกอบด้วยโค้ช ผู้ฝึกสอนและผู้บริหาร เครื่องมือแบบสอบถามในการสำรวจถูกพัฒนาทำให้สมบูรณ์โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกีฬา การสำรวจถูกส่งไปทางจดหมายในเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน 1994 จำนวน การตอบรับที่ได้รับกลับเป็น 78%-82% ของผู้ตอบ เป็นผู้บริหารและที่เหลือเป็นโค้ชหรือครูพลศึกษาทุกคนมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า 54% ของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการจัดการกีฬา 12 ปี ไม่มีใครอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุเฉลี่ย 43 ปี ข้อมูลเปิดเผยว่าผู้จัดการกีฬาในสาธารณรัฐเกาหลีส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (77%) การจัดการส่วนใหญ่มุ่งเน้นความสมบูรณ์และเงื่อนไขโปรแกรมสุขภาพ 3 ใน 4 (75%) ของผู้ตอบ เขียนโปรแกรมที่จัดไว้สำหรับนักกีฬา อีก 25% มีความสนใจในโปรแกรมเพื่อความเป็นนักกีฬาชั้นยอด 2 ใน 3 (66%) ของโปรแกรมมุ่งเน้นการเล่นกีฬาเป็นทีมและ 1 ใน 3 (34%) จัดการเล่นกีฬาเฉพาะบุคคล ความคิดเห็นของผู้ตอบในทางปรัชญาสังคมถูกพบว่ามีอิทธิพลมากที่สุดในการจัดการ ความคิดเห็นเห็นในกติกากีฬาในการพัฒนาส่วนบุคคล พบว่า มีผลกระทบต่อจัดการ การตอบชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมทั้งหลายมีผลในการพูดถึงเรื่องเชื้อชาติและส่งเสริมคุณค่าของน้ำใจนักกีฬาแต่ไม่มีผลในการสอนคุณค่าอื่น ปัญหาภาวะผู้นำเกิดขึ้นพร้อมกับการจัดการเพราะผู้จัดการถูกมองว่ากำลังปฏิบัติอย่างขาดจริยธรรมในบางครั้ง โดยมีการควบคุมอย่างแพร่หลายและมีการตรวจสอบได้เพียงเล็กน้อยต่อนักกีฬาและหลอมน้ำใจนักกีฬาเข้ากับชุมชนของสาธารณรัฐเกาหลี

พอล(Paul, 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจเบื้องหลังทางสังคมของนักกีฬาซึ่งเป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา ในการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกฤดูหนาว ครั้งที่ 12 ปี ค.ศ. 1976 โดยใช้แบบสอบถามกับนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันในครั้งนี้ 122 คน ทั้งชายและหญิงผลการวิจัยพบว่านักกีฬาส่วนมากมาจากครอบครัวชนชั้นกลางและชนชั้นสูง ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านกำลังทรัพย์และกำลังใจจากผู้ปกครอง นอกจากนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงสภาพทางสังคมของนักกีฬาว่านักกีฬาจะก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จในทางการกีฬา จะต้องมีฐานะทางการเงิน และทางสังคมเป็นส่วนประกอบนอกเหนือจากส่วนประกอบอื่นๆ เช่น คุณภาพของผู้ฝึกสอน ประสบการณ์การแข่งขันระดับสมองเชิงกีฬา รวมทั้งการให้การสนับสนุนของญาติเพื่อนฝูงจะเป็นเครื่องช่วยในการเผยแพร่ชื่อเสียงนักกีฬา ทำให้นักกีฬามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 รวมประชากรทั้งหมด 523 คน โดยประชากรทั้งหมดได้จากทะเบียนรายชื่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2010

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)

ขั้นตอน 1

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มแรก ได้แก่ กลุ่มแรกประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการทีม ทีมละ 3 คน ทั้งหมด 16 ทีม รวมทั้งหมด 48 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วย ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน ทีมละ 3 คน ทั้งหมด 16 ทีมรวมทั้งหมด 48 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการดูแลรับผิดชอบและมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการสโมสรฟุตบอลแต่ละสโมสรในไทยดิวิชั่น 1 เป็นอย่างดีจึงได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนี้ แบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอน 2

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 3 ได้แก่ นักกีฬาฟุตบอลที่เข้าร่วมทำการแข่งขันในฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 จำนวน 427 คน ได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณด้วยสูตรตามวิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1970 อ้างในประคอง วรรณสูตร, 2535) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีสูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad N = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

เมื่อกำหนดให้ N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของประชากรที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05

$$\text{คำนวณจากสูตร} \quad N = \frac{427}{1+427(.05)^2}$$

$$N = 207$$

เนื่องจากสูตรที่คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 จำนวน 207 คน และได้ทำการแบ่งตามสโมสรทั้งหมด 16 สโมสรได้ สโมสรละ 12.9375 คน จึงได้กำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 16 สโมสร สโมสรละ 13 คน รวมทั้งหมด 208 คน

ดังนั้นจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ทั้งหมด 16 สโมสรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้บริหาร ผู้จัดการทีม จำนวน 48 คน
2. ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน จำนวน 48 คน
3. กลุ่มนักกีฬาจำนวน 208 คน

รวมทั้งหมด 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดประกอบไปด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่กลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนและนักกีฬาในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ทั้งหมด 16 ทีม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปสถานภาพเป็นแบบรายการ (Check List) คือ สังกัดสโมสร, ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร อายุ ประสบการณ์การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการสโมสรฟุตบอลของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทั้ง 4 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ดีมาก ดี ควรปรับปรุง ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามมาตรฐานไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ดีมาก ดี ควรปรับปรุง ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้านเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ศึกษาทฤษฎี และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างแบบสร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทางการจัดการฟุตบอลอาชีพ
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้ศึกษานำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตรวจสอบความเพื่อตรวจและนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งการให้คะแนนของผลการพิจารณาได้เท่ากับ 0.7 โดยตัดสินดังนี้

(+1) ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(0) ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องหรือไม่กับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(-1) ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากผลการพิจารณาคัดสินของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ นำไปหาค่าความตรงตาม
เนื้อหาได้จากสูตร

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

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามความเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ = คะแนนความคิดเห็นรวมของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญแก้ไขหาความตรงตามเนื้อหา (Content
Validity) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

4. และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อการปรับปรุงแก้ไข
ครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไป
ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและจะ
พิจารณาค่า สัมประสิทธิ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอน
บาค (Cronbach, 1990) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเชื่อถือได้ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 โดย
ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

กำหนดให้ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 = ค่าความแปรปรวนในแต่ละข้อ

S_t^2 = ค่าความแปรปรวนทั้งฉบับ

5. นำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง
6. วิเคราะห์ผล และแปรผลข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสโมสรฟุตบอลในไทยดิวิชั่น 1 ทั้งหมด 16 ทีม ในปี 2553
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ประกอบไปด้วย (ผู้บริหาร, ผู้จัดการทีม, และผู้ช่วยผู้จัดการทีมสโมสรฟุตบอล) (ผู้ฝึกสอน, ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน, ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนผู้รักษาประตู) (และนักกีฬา) ประจำแต่ละสโมสรทั้งหมด 16 ทีม ในปี 2553 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการเริ่มส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553
3. รวบรวมเก็บแบบสอบถามที่ได้ส่งไปแต่ละสโมสรกลับคืนมาครบทุกสโมสรฟุตบอลในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน
4. เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยในการวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาและนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติและนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

5.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสถานภาพตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย, ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทั้ง 4 ด้าน ตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย, ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างโดยทดสอบค่า “F-test” มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทั้ง 4 ด้าน ดีมาก เทียบเท่ากับ คะแนน 4

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทั้ง 4 ด้าน ดี เทียบเท่ากับ คะแนน 3

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทั้ง 4 ด้าน ควรปรับปรุง เทียบเท่ากับ คะแนน 2

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทั้ง 4 ด้าน ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง เทียบเท่ากับ คะแนน 1

เมื่อนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย จะนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 -4.00 มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับควร

ปรับปรุง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.51 มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับควร

ปรับปรุงอย่างยิ่ง

5.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย, ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างโดยทดสอบค่า “F-test” มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ดีมาก เทียบเท่ากับ คะแนน 4

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ดี เทียบเท่ากับ คะแนน 3

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ควรปรับปรุง เทียบเท่ากับ คะแนน 2

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง เทียบเท่ากับ คะแนน 1

เมื่อนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย จะนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 -4.00 มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 อยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 อยู่ในระดับควรปรับปรุง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 อยู่ในระดับ ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

5.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย, ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างโดยทดสอบค่า “F-test” มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน	มากที่สุด	เทียบกับคะแนน 4
ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน	มาก	เทียบกับคะแนน 3
ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน	น้อย	เทียบกับคะแนน 2
ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน	น้อยที่สุด	เทียบกับคะแนน 1

เมื่อนำคะแนนหาค่าเฉลี่ย จะนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 -4.00 มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2010 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2010 ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ระหว่างสังกัดสโมสร และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทย ดิวิชั่น 1 โดยนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ระหว่างสังกัดสโมสร

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ระหว่างสังกัดสโมสร

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 304 คน ได้แก่ สังกัดสโมสร ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร อายุ ประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสรด้วยการแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดง ดังตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสังกัด สโมสร

สังกัดสโมสร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ศรียาชา เอฟซี	19	6.25
ขอนแก่น เอฟซี	19	6.25
เข็ยงราย ยูไนเต็ด	19	6.25
สงขลา เอฟซี	19	6.25
นครปฐม เอฟซี	19	6.25
แอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด	19	6.25
สุวรรณภูมิ สุกการ	19	6.25
ไทยฮอนด้า	19	6.25
ราชประชา นนทบุรี	19	6.25
จุฬา ยูไนเต็ด	19	6.25
ปตท.	19	6.25
จันทบุรี เอฟซี	19	6.25
ปราจีนบุรี เอฟซี	19	6.25
อแบค เอฟซี	19	6.25
สุพรรณบุรี เอฟซี	19	6.25
นราธิวาส เอฟซี	19	6.25
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสโมสร 16 สโมสร สโมสรละ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร

ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสโมสร	48	15.79
เคยผ่านการอบรมการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอล	27	8.88
ไม่เคยผ่านการอบรมการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอล	19	6.25
ผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยผู้ฝึกสอน	48	15.79
ผ่านการอบรม A License	7	2.30
ผ่านการอบรม B License	2	0.66
ผ่านการอบรม C License	24	7.89
นักกีฬา	208	68.42
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรเป็นนักกีฬา จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 รองลงมา คือ มีตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรผู้บริหารสโมสร และมีตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยผู้ฝึกสอน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 เท่ากัน

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
15 -25 ปี	113	37.17
26 -35 ปี	141	46.38
36 -45 ปี	48	15.79
มากกว่า 45 ปี	2	0.66
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 -35 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 15 -25 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็น

ร้อยละ 37.17 และจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.66

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร

ประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	5.26
1-2 ปี	143	47.04
2 ปีขึ้นไป	145	47.70
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร 2 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร 1-2 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.04 และจำนวนน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสรต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวม (n =304)

ความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	3.07	0.59	ดี
2. ด้านงบประมาณ	3.03	0.61	ดี
3. ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่	3.04	0.64	ดี
4. ด้านการจัดการ	3.06	0.58	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.05	0.56	ดี

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.07$) และรองลงมา คือ ด้านการจัดการ ($\bar{X}=3.06$) ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่ ($\bar{X}=3.04$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.03$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านทรัพยากรบุคคล (n=304)

ด้านทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สโมสรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรและนักกีฬา ที่ดีทำให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ	3.36	0.74	ดี
2. สโมสรมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน	3.04	0.70	ดี
3. สโมสรมีการอบรมบุคลากรและนักกีฬาเพื่อเพิ่ม ความรู้และประสบการณ์	3.07	0.79	ดี
4. สโมสรให้ความสำคัญในเรื่องพัฒนาจิตใจและ คุณธรรมแก่บุคลากรและนักกีฬา	3.05	0.78	ดี
5. สโมสรให้ความสำคัญต่อเรื่องการมีส่วนร่วมในการ ทำงานของบุคลากรและนักกีฬา	3.01	0.84	ดี
6. บรรยากาศของสโมสรทำให้บุคลากรและนักกีฬา กระตือรือร้นต่องานที่รับผิดชอบ	3.08	0.80	ดี
7. สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านทรัพยากร บุคคล	3.05	0.83	ดี
8. สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านทรัพยากร บุคคล	2.95	0.83	ดี
9. สโมสรมีการนำผลการประเมินปรับปรุงด้าน ทรัพยากรบุคคล	3.01	0.81	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.07	0.59	ดี

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสโมสรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรและนักกีฬาที่ดีทำให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.36$) และรองลงมา คือ บรรยากาศของสโมสรทำให้บุคลากรและนักกีฬากระตือรือร้นต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านงบประมาณ (n=304)

ด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สโมสรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสปอนเซอร์	3.12	0.80	ดี
2. สโมสรมีส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงาน ด้านต่างๆ	3.30	0.81	ดี
3. สโมสรมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานด้าน ต่างๆ	3.01	0.72	ดี
4. สโมสรมีการจัดหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อรายจ่าย	3.00	0.77	ดี
5. สโมสรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรและนักกีฬา	2.95	0.84	ดี
6. สโมสรมีการจัดการงบประมาณที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบ ได้	2.98	0.82	ดี
7. สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านงบประมาณ	2.97	0.85	ดี
8. สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านงบประมาณ	2.98	0.86	ดี
9. สโมสรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงด้าน งบประมาณ	2.98	0.84	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.03	0.61	ดี

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.03$) และ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สโมสรมีสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.30$) และรองลงมา คือ สโมสรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสปอนเซอร์ ($\bar{X}=3.12$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สโมสรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรและนักกีฬา ($\bar{X}=2.95$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่ (n=304)

ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สโมสรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่ทันสมัย	3.23	0.91	ดี
2. สโมสรมีสภาพแวดล้อมของห้องพักผ่อนสวยงาม	2.96	0.72	ดี
3. สโมสรมีอุปกรณ์เพียงพอต่อการฝึกซ้อม	3.04	0.79	ดี
4. สโมสรมีสนามฝึกซ้อมเพียงพอต่อนักกีฬา	2.93	0.81	ดี
5. สโมสรมีจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและนักกีฬา	3.07	0.82	ดี
6. สโมสรมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัย	2.99	0.84	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.04	0.64	ดี

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.04$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สโมสรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.23$) และรองลงมา คือ สโมสรมีจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและนักกีฬา ($\bar{X}=3.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สโมสรมีสนามฝึกซ้อมเพียงพอต่อนักกีฬา ($\bar{X}=2.93$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านการจัดการ (n =304)

ด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สโมสรมีความชัดเจนของภาระงานในแต่ละหน้าที่	3.21	0.80	ดี
2. สโมสรมีการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ	3.02	0.75	ดี
3. สโมสรมีการจัดสรรปริมาณวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อ งาน	3.02	0.78	ดี
4. สโมสรมีการบริหารจัดการด้านประหยัดพลังงาน	2.98	0.85	ดี
5. สโมสรมีการบริหารจัดการด้านประหยัดทรัพยากร	3.01	0.82	ดี
6. สโมสรมีแผนการดำเนินงานด้านการจัดการ	2.99	0.80	ดี
7. สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านการจัดการ	3.08	0.77	ดี
8. สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านการจัดการ	2.99	0.80	ดี
9. สโมสรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงด้านการ จัดการ	3.21	0.78	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.06	0.58	ดี

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามด้านการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.06$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สโมสรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงด้านการจัดการ ($\bar{X}=3.21$), สโมสรมีความชัดเจนของภาระงานในแต่ละหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=3.21$) และรองลงมาคือ สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านการจัดการ ($\bar{X}=3.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สโมสรมีการบริหารจัดการด้านประหยัดพลังงาน ($\bar{X}=2.98$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตาม
แนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ
สโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 โดยรวม (n=304)

ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสร ฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างการแข่งขัน	3.03	0.57	ดี
2. ด้านมาตรฐานทางเทคนิค	3.12	0.81	ดี
3. ด้านจำนวนผู้ชม	3.08	0.65	ดี
4. ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ	3.00	0.63	ดี
5. ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด	3.03	0.67	ดี
6. ด้านขนาดของธุรกิจ	3.25	0.82	ดี
7. ด้านการจัดการในวันแข่งขัน	3.04	0.61	ดี
8. ด้านสื่อมวลชน	3.01	0.61	ดี
9. ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน	3.10	0.65	ดี
10. ด้านสโมสรฟุตบอล	3.03	0.60	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.07	0.57	ดี

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสร
ฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านขนาดของธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.25$) และรองลงมา คือ ด้าน
มาตรฐานทางเทคนิค ($\bar{X}=3.12$) ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน ($\bar{X}=3.10$) ด้านจำนวนผู้ชม ($\bar{X}=3.08$)
ด้านการจัดการในวันแข่งขัน ($\bar{X}=3.04$) ด้านโครงสร้างการแข่งขัน ($\bar{X}=3.03$) ด้านสโมสร
ฟุตบอล ($\bar{X}=3.03$) ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X}=3.03$) ด้านสื่อมวลชน ($\bar{X}=3.01$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ ($\bar{X}=3.00$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้าน โครงสร้างการแข่งขัน (n=304)

ด้านโครงสร้างการแข่งขัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. จำนวนทีมในลีก ทั้งหมด 16 ทีม	3.22	0.83	ดี
2. จำนวนแมตช์แข่งขันต่อทีมในลีก ทั้งหมด 30 แมตช์	3.00	0.68	ดี
3. มีระยะเวลาแข่งขันทั้งฤดูกาลอย่างต่ำ 8 เดือน (รวมฟุตบอลลีก, ฟุตบอลถ้วยและเกมอุ่นเครื่อง)	3.06	0.82	ดี
4. มีระยะเวลาแข่งขันในลีกสูงสุดอย่างต่ำ 8 เดือน	3.00	0.77	ดี
5. มีระบบการแข่งขันเป็นแบบเหย้าและเยือน	3.02	0.81	ดี
6. มีระบบผู้ตัดสินในการแข่งขันทุกแมตช์	2.99	0.80	ดี
7. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประเมินผู้ตัดสินอย่างเป็นทางการทุกนัด	3.05	0.81	ดี
8. มีหลักเกณฑ์และระเบียบการแข่งขัน	3.02	0.80	ดี
9. มีหลักเกณฑ์การซื้อขายและการย้ายผู้เล่น	2.97	0.82	ดี
10. มีหลักเกณฑ์การพิจารณาโทษทางมารยาทและวินัย	3.01	0.81	ดี
11. มีหลักเกณฑ์การพิจารณาการขึ้นชั้นและตกชั้น	2.96	0.83	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.03	0.57	ดี

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้าน โครงสร้างการแข่งขัน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.03$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จำนวนทีมในลีก ทั้งหมด 16 ทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.22$) และรองลงมา คือ มีระยะเวลาแข่งขันทั้งฤดูกาลอย่างต่ำ 8 เดือน (รวมฟุตบอลลีก, ฟุตบอลถ้วยและเกมอุ่นเครื่อง) ($\bar{X}=3.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาการขึ้นชั้นและตกชั้น ($\bar{X}=2.96$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านมาตรฐานทางเทคนิค (n=304)

ด้านมาตรฐานทางเทคนิค	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีคะแนนจากการประเมินผลด้านเทคนิคและคุณภาพทีม	3.12	0.81	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.12	0.81	ดี

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านมาตรฐานทางเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.12$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านจำนวนผู้ชม (n=304)

ด้านจำนวนผู้ชม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการเก็บค่าผ่านประตูและรายได้ค่าบัตรผ่านประตู เป็นตัวเลขแท้จริงทุกนัด	3.15	0.82	ดี
2. มีจำนวนผู้ชมเฉลี่ย อย่างต่ำ 5,000 คนต่อแมตช์	3.05	0.78	ดี
3. มีการประกาศจำนวนผู้ชมในสนามแต่ละแมตช์	3.02	0.78	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.08	0.65	ดี

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านจำนวนผู้ชม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.08$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการเก็บค่าผ่านประตูและรายได้ค่าบัตรผ่านประตูเป็นตัวเลขแท้จริงทุกนัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.15$) และรองลงมา คือ มีจำนวนผู้ชมเฉลี่ย อย่างต่ำ 5,000 คนต่อแมตช์ ($\bar{X}=3.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการประกาศจำนวนผู้ชมในสนามแต่ละแมตช์ ($\bar{X}=3.02$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ (n=304)

ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ไม่แทรกแซงหรือเกี่ยวข้องกับการแข่งขันอย่างไม่เหมาะสมจากรัฐบาล	3.18	0.86	ดี
2. มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของลีกมีโครงสร้างการจัดการ โดยควบคุมการแข่งขัน, การตลาด, สื่อสารมวลชน และการเงิน	2.94	0.70	ดี
3. มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของลีกเป็นนิติบุคคล และปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของสมาคมฟุตบอลฯ และ บ. ไทยพรีเมียร์ลีก	3.00	0.84	ดี
4. มีผู้บริหารสูงสุดของนิติบุคคลปฏิบัติงานเต็มเวลา	2.91	0.78	ดี
5. มีบัญชีกำไร-ขาดทุนและงบดุล	2.97	0.83	ดี
6. มีการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและผู้ตรวจสอบอื่นๆ ตามวิธีปฏิบัติอันเป็นสากล	2.97	0.85	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.00	0.63	ดี

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.00$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ไม่แทรกแซงหรือเกี่ยวข้องกับแข่งขันอย่างไม่เหมาะสมจากรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.18$) และรองลงมา คือมีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของลีกเป็นนิติบุคคลและปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของสมาคมฟุตบอลฯ และ บ. ไทยพรีเมียร์ลีก ($\bar{X}=3.00$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีผู้บริหารสูงสุดของนิติบุคคลปฏิบัติงานเต็มเวลา ($\bar{X}=2.91$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด (n=304)

ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีระบบการตลาดต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึก	3.21	0.81	ดี
2. มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด	2.96	0.76	ดี
3. มีการใช้เครื่องมือประชาสัมพันธ์ อาทิ สูจิบัตร โปรแกรมการแข่งขัน และเว็บไซต์	2.92	0.84	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.03	0.67	ดี

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.03$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระบบการตลาดต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.21$) และรองลงมา คือ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X}=2.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการใช้เครื่องมือประชาสัมพันธ์ อาทิ สูจิบัตร โปรแกรมการแข่งขัน และเว็บไซต์ ($\bar{X}=2.92$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านขนาดของธุรกิจ (n=304)

ด้านขนาดของธุรกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การแข่งขันต้องมีรายได้เป็นรูปธรรม เช่น ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึกเป็นมูลค่าทางธุรกิจอย่างเป็นทางการ	3.25	0.82	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.25	0.82	ดี

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านขนาดของธุรกิจ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.25$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านการจัดการในวันแข่งขัน ($n=304$)

ด้านการจัดการในวันแข่งขัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการแต่งตั้งผู้ควบคุมการแข่งขันประจำแต่ละแมตช์ อย่างเป็นทางการ	3.01	0.82	ดี
2. มีการจัดแบ่งทางเข้าสนามให้ ผู้ชม, สื่อมวลชน, นักกีฬา, เจ้าหน้าที่และบุคคลสำคัญ	2.99	0.80	ดี
3. มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและมีคู่มือ ปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย	3.20	0.81	ดี
4. มีการอำนวยความสะดวกให้กับแขกพิเศษและผู้ให้การ สนับสนุน	2.97	0.75	ดี
5. มีกิจกรรมบริการสำหรับผู้ให้การสนับสนุน, บุคคล สำคัญและผู้ชม ทุกแมตช์	3.02	0.78	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.04	0.61	ดี

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านการจัดการในวันแข่งขัน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.04$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและมีคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.20$) และรองลงมา คือ มีกิจกรรมบริการสำหรับผู้ให้การสนับสนุน, บุคคลสำคัญและผู้ชม ทุกแมตช์ ($\bar{X}=3.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการอำนวยความสะดวกให้กับแขกพิเศษและผู้ให้การสนับสนุน ($\bar{X}=2.97$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านสื่อมวลชน (n=304)

ด้านสื่อมวลชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีระบบการลงทะเบียนการบริหารจัดการด้านสื่อมวลชนโดยเฉพาะ	3.12	0.79	ดี
2. มีที่นั่งสำหรับสื่อมวลชน	3.03	0.77	ดี
3. มีห้องทำงานสำหรับสื่อมวลชน	2.99	0.83	ดี
4. มีพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการถ่ายทอดทางโทรทัศน์	3.02	0.76	ดี
5. มีการแถลงข่าวโดยผู้ฝึกสอนก่อนและหลังจบการแข่งขัน	2.93	0.81	ดี
6. มีรายงานผลการแข่งขันแจกจ่ายให้กับสื่อมวลชน	3.02	0.78	ดี
7. มีข้อมูลแมตช์การแข่งขันให้กับผู้ชม	2.94	0.81	ดี
8. มีข่าวสารเผยแพร่ในสื่อมวลชนหลักเป็นประจำทุกสัปดาห์ และทุกเดือน	2.97	0.84	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.01	0.61	ดี

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านสื่อมวลชน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.01$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระบบการลงทะเบียนการบริหารจัดการด้านสื่อมวลชนโดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.12$) และรองลงมา คือ มีที่นั่งสำหรับสื่อมวลชน ($\bar{X}=3.03$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการแถลงข่าวโดยผู้ฝึกสอนก่อนและหลังจบการแข่งขัน ($\bar{X}=2.93$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน (n =304)

ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีสนามที่ใช้แข่งขันในระดับมาตรฐานเอ ของฟีฟ่า ขนาดความจุผู้ชมไม่ต่ำกว่า 5,000 ที่นั่ง อย่างน้อย 2 สนาม รองรับการแข่งขันเอเอฟซี แชมเปียนส์ ลีก	3.21	0.80	ดี
2. มีคุณภาพสนามของพื้นหญ้า, ขนาดเป็นไปตาม มาตรฐานฟีฟ่า	2.94	0.79	ดี
3. มีความสว่างของไฟไม่ต่ำกว่า 1,200 ลักซ์ และสว่าง เท่ากันทั่วทั้งสนาม	2.95	0.84	ดี
4. อัฒจันทร์มีหลังคาคลุมบางส่วน	2.89	0.85	ดี
5. มีการจ่ายกำลังไฟฟ้าที่สม่ำเสมอเพียงพอ	2.93	0.83	ดี
6. มีห้องแต่งตัวนักกีฬาทั้ง 2 ทีมและห้องสำหรับผู้ตัดสิน	2.92	0.81	ดี
7. มีห้องตรวจหาสารกระตุ้น	2.89	0.82	ดี
8. มีห้องปฐมพยาบาล	2.90	0.87	ดี
9. มีห้องสำหรับควบคุมดูแลรักษาความปลอดภัย	2.87	0.83	ดี
10. มีที่นั่งเฉพาะสำหรับแขกพิเศษและห้องพักรับรอง	2.95	0.84	ดี
11. มีพื้นที่ทำงานและอำนวยความสะดวกให้กับ สื่อมวลชน	2.95	0.84	ดี
12. มีพื้นที่ทำงานและอำนวยความสะดวกสำหรับทีมงาน ถ่ายทอดวิทยุและโทรทัศน์	2.97	0.83	ดี
13. มีสถานที่สำหรับสร้างรายได้ อาทิ ซุ้มขายอาหารและ เครื่องดื่ม, ซุ้มขายของที่ระลึกและห้องรับรองพิเศษ สำหรับลูกค้าพิเศษ	3.25	0.77	ดี
14. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่ดีให้กับผู้ชม ในสนาม	2.94	0.76	ดี

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
15. สนามแข่งขันระดับมาตรฐานเอ ของฟีฟ่า ต้องอยู่ห่างจากสนามบินนานาชาติ ไม่เกินรัศมี 200 กิโลเมตร หรือเดินทางโดยรถยนต์ใช้เวลาไม่เกิน 2.30 ชั่วโมง (150 นาที) หรืออย่างน้อยที่สุดต้องอยู่ในตัวเมืองที่มีสนามบินในประเทศ	3.12	0.81	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.10	0.65	ดี

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขันโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.10$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีสถานที่สำหรับสร้างรายได้ อาทิ ซุ้มขายอาหารและเครื่องดื่ม, ซุ้มขายของที่ระลึกและห้องรับรองพิเศษสำหรับลูกค้าพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.25$) และรองลงมา คือ มีสนามที่ใช้แข่งขันในระดับมาตรฐานเอ ของฟีฟ่า ขนาดความจุผู้ชมไม่ต่ำกว่า 5,000 ที่นั่ง อย่างน้อย 2 สนาม รองรับการแข่งขันเอเอฟซี แชมเปียนส์ ลีก ($\bar{X}=3.21$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีห้องสำหรับควบคุมดูแลรักษาความปลอดภัย ($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านสโมสรฟุตบอล ($n=304$)

ด้านสโมสรฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีผู้เล่นอาชีพแบบเต็มเวลา เช่น สัญญาอย่างเป็นทางการ อย่างน้อย 18 คน	3.19	0.82	ดี
2. มีรายได้หลักจากค่าบัตรผ่านประตู, ค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ผู้ให้การสนับสนุน, ค่าโอนย้ายตัวผู้เล่น, ค่าสินค้าของที่ระลึก และส่วนแบ่งที่ได้จากลีก	2.98	0.76	ดี

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านสโมสรฟุตบอล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3. เป็นนิติบุคคลเชิงพาณิชย์ภายใต้กฎหมายของ ประเทศ	3.05	0.84	ดี
4. สโมสรไม่อยู่ในสภาวะติดหนี้สิน/ค้างชำระ	2.96	0.77	ดี
5. มีการรายงานผลประกอบการ บัญชีกำไร-ขาดทุน และงบดุลต่อคณะกรรมการจัดการแข่งขันเป็น ประจำทุกปี	2.93	0.85	ดี
6. เป็นเจ้าของได้เพียง 1 สโมสรเท่านั้น	3.15	0.86	ดี
7. ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานได้เพียงสโมสร เดียวเท่านั้น	3.12	0.78	ดี
8. มีโปรแกรมพัฒนานักฟุตบอลระดับเยาวชนของ สโมสรหรือทีมที่เกี่ยวข้องกับสโมสร	2.97	0.85	ดี
9. หัวหน้าผู้ฝึกสอนมีใบประกาศนียบัตรระดับเอจาก เอเอฟซีหรือใบประกาศนียบัตรซึ่งผ่านการอนุมัติ จากเอเอฟซี	3.06	0.78	ดี
10. มีทีมบริหารจัดการระดับมืออาชีพในทุกๆ แพลก	2.94	0.81	ดี
11. มีสนามเหย้า จุผู้ชมไม่ต่ำกว่า 3,000 ที่นั่ง	2.99	0.78	ดี
12. มีสนามฝึกซ้อมที่สามารถใช้ได้	2.98	0.86	ดี
13. มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกับชุมชนใน ท้องถิ่นที่สโมสรตั้งอยู่	2.98	0.85	ดี
14. ต้องได้รับการสนับสนุนองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ สโมสรตั้งอยู่ อาทิ การใช้สนามเหย้า, การใช้สนาม ฝึกซ้อมและการปรับปรุงพื้นที่เข้าถึงสนามสำหรับ แฟนคลับ	3.07	0.81	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.03	0.60	ดี

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 จำแนกตามด้านสโมสรฟุตบอล โดยรวมอยู่ใน

ระดับดี ($\bar{X}=3.03$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีผู้เล่นอาชีพแบบเต็มเวลา เช่นสัญญาอย่าง เป็นทางการ อย่างน้อย 18 คน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.19$) และรองลงมา คือ เป็นเจ้าของได้เพียง 1 สโมสรเท่านั้น ($\bar{X}=3.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการรายงานผลประกอบการ บัญชีกำไร-ขาดทุนและงบดุลต่อคณะกรรมการจัดการแข่งขันเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}=2.93$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวม ($n=304$)

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านการเมือง	3.09	0.65	ดี
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.05	0.66	ดี
3. ปัจจัยด้านสังคม	3.07	0.66	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.07	0.60	ดี

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.09$) และรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสังคม ($\bar{X}=3.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.05$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านการเมือง (n =304)

ปัจจัยด้านการเมือง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บุคลากรของสโมสรไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ	3.24	0.82	มาก
2. งบประมาณของสโมสรไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ	3.06	0.76	มาก
3. เครื่องมือ, วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ของสโมสรถูกไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ	3.04	0.86	มาก
4. การชุมนุมทางการเมืองมีผลต่อการจัดการสโมสรฟุตบอล	3.03	0.78	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.09	0.65	มาก

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.09$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรของสโมสรถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.24$) และรองลงมา คือ งบประมาณของสโมสรถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ ($\bar{X}=3.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การชุมนุมทางการเมืองมีผลต่อการจัดการสโมสรฟุตบอล ($\bar{X}=3.03$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (n =304)

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. คุณภาพนักฟุตบอลของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การสนับสนุน	3.23	0.83	มาก
2. อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นทำให้ยอดผู้ชมลดลง	2.98	0.75	มาก
3. ความยากจนในหมู่ประชากรทำให้ยอดผู้ชมลดลง	3.00	0.83	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4. จำนวนแฟนคลับของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจ เป็นผู้ให้การสนับสนุน	3.03	0.83	มาก
5. ราคาตั๋วเพิ่มขึ้นทำให้ยอดผู้ชมลดลง	2.99	0.90	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.05	0.66	มาก

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.05$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า คุณภาพนักฟุตบอลของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.23$) และรองลงมา คือ จำนวนแฟนคลับของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การสนับสนุน ($\bar{X}=3.03$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นทำให้ยอดผู้ชมลดลง ($\bar{X}=2.98$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านสังคม (n=304)

ปัจจัยด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความแตกต่างระหว่างชนชั้นไม่ทำให้เกิดการ ทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม	3.30	0.81	มาก
2. ปัญหาเรื่องผลการแข่งขันของทีมมีผลทำให้ยอด ผู้ชมลดลง	3.01	0.74	มาก
3. ความแตกต่างระหว่างค่านิยมและความเชื่อไม่ทำ ให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม	2.99	0.85	มาก
4. ความแตกต่างทางด้านภูมิศาสตร์เชื่อไม่ให้เกิด การทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม	2.98	0.88	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.07	0.66	มาก

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของ การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จำแนกตามปัจจัยด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความแตกต่างระหว่างชนชั้นทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างแฟน บอลทั้ง 2 ทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.30$) และรองลงมา คือ ปัญหาเรื่องผลการแข่งขันของทีมมีผล ทำให้ยอดผู้ชมลดลง ($\bar{X}=3.01$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความแตกต่างทางด้านภูมิศาสตร์เชื่อ ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม ($\bar{X}=2.98$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร ในรายด้าน

ทรัพยากรในการบริหารจัดการ สโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร																			
	ศรีราชา เอฟซี		ขอนแก่น เอฟซี		เชียงใหม่ ยูไนเต็ด		สงขลา เอฟซี		นครปฐม เอฟซี		แอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด		สุวรรณภูมิ สุลกากร		ไทยฮอนด้า		ราชประชา นนทบุรี		จุฬายูไนเต็ด	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	3.79	0.16	3.47	0.31	3.40	0.41	2.98	0.66	2.29	0.25	3.24	0.45	3.44	0.32	3.11	0.27	3.43	0.17	2.94	0.42
2. ด้านงบประมาณ	3.77	0.12	3.42	0.44	3.31	0.30	2.63	0.57	2.37	0.17	3.27	0.47	3.58	0.16	3.13	0.30	3.35	0.24	2.97	0.38
3. ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์ และสถานที่	3.61	0.10	3.56	0.43	3.47	0.44	2.68	0.64	2.39	0.16	3.15	0.59	3.49	0.18	3.12	0.23	3.40	0.24	3.04	0.47
4. ด้านการจัดการ	3.70	0.19	3.51	0.29	3.45	0.28	2.68	0.46	2.42	0.20	3.22	0.46	3.49	0.17	3.11	0.26	3.43	0.20	3.01	0.44
รวม	3.71	0.09	3.49	0.19	3.41	0.25	2.74	0.39	2.37	0.12	3.22	0.44	3.50	0.12	3.12	0.22	3.40	0.14	2.99	0.36

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร												F	P
	ปต.		จันทบุรี เอฟซี		ปราจีนบุรี เอฟซี		อานбек เอฟซี		สุพรรณบุรี เอฟซี		นครราชสีมา เอฟซี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	2.91	0.56	3.31	0.18	3.05	0.36	2.35	0.39	3.34	0.34	2.02	0.38	31.515	0.000*
2. ด้านงบประมาณ	2.98	0.55	3.15	0.26	3.07	0.35	2.12	0.28	3.40	0.36	2.02	0.46	37.069	0.000*
3. ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่	3.03	0.48	3.03	0.33	3.06	0.39	2.24	0.55	3.53	0.36	1.83	0.37	31.442	0.000*
4. ด้านการจัดการ	3.02	0.47	3.10	0.21	3.10	0.16	2.13	0.40	3.48	0.34	2.04	0.37	44.733	0.000*
รวม	2.99	0.50	3.15	0.16	3.07	0.26	2.21	0.32	3.44	0.29	1.98	0.31	58.256	0.000*

*p<.05

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ระหว่างแต่ละสโมสร ในรายด้าน

การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร																			
	ศรีราชา เอฟซี		ขอนแก่น เอฟซี		เชียงราย ยูไนเต็ด		สงขลา เอฟซี		นครปฐม เอฟซี		แอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด		สุวรรณภูมิ สุกาการ		ไทยสอนด์		ราชประชา นนทบุรี		จุฬายูไนเต็ด	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านโครงสร้างการแข่งขัน	3.65	0.13	3.40	0.54	3.31	0.29	2.87	0.37	2.41	0.19	3.20	0.39	3.52	0.23	3.24	0.27	3.30	0.26	2.91	0.36
ด้านมาตรฐานทางเทคนิค	3.95	0.23	3.68	0.67	3.21	0.42	2.74	0.73	2.58	0.51	3.21	0.92	3.74	0.45	2.95	0.52	3.42	0.51	3.05	0.40
ด้านจำนวนผู้ชม	3.63	0.27	3.60	0.38	3.47	0.39	2.97	0.70	2.38	0.28	3.40	0.43	3.51	0.30	3.18	0.50	3.30	0.31	3.02	0.30
ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ	3.62	0.13	3.49	0.56	3.24	0.41	2.68	0.36	2.33	0.11	3.12	0.56	3.51	0.23	3.25	0.31	3.28	0.32	2.93	0.32
ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด	3.49	0.21	3.70	0.35	3.47	0.39	2.84	0.45	2.35	0.08	3.23	0.63	3.56	0.28	3.25	0.35	3.12	0.37	2.96	0.40
ด้านขนาดของธุรกิจ	4.00	0.00	3.79	0.42	3.47	0.51	2.79	0.85	2.21	0.42	3.16	1.17	3.89	0.32	3.05	0.40	3.58	0.61	3.11	0.46
ด้านการจัดการในวันแข่งขัน	3.69	0.24	3.47	0.41	3.42	0.26	2.88	0.48	2.39	0.12	3.22	0.55	3.52	0.22	3.19	0.23	3.29	0.23	2.92	0.29

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร																			
	ศรีราชา เอฟซี		ขอนแก่น เอฟซี		เชียงราย ยูไนเต็ด		สงขลา เอฟซี		นครปฐม เอฟซี		แอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด		สุวรรณภูมิ สุลกากร		ไทยฮอนด้า		ราชประชา นนทบุรี		จุฬายูไนเต็ด	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านสื่อมวลชน	3.61	0.17	3.44	0.46	3.27	0.58	2.96	0.57	2.41	0.15	3.09	0.51	3.48	0.36	3.15	0.15	3.17	0.34	3.08	0.27
ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน	3.74	0.21	3.60	0.43	3.40	0.38	3.11	0.51	2.32	0.28	3.23	0.61	3.70	0.15	3.16	0.28	3.28	0.34	3.11	0.53
ด้านสโมสรฟุตบอล	3.74	0.14	3.53	0.35	3.38	0.29	3.06	0.40	2.37	0.15	3.15	0.47	3.50	0.14	3.12	0.15	3.20	0.23	2.96	0.29
รวม	3.71	0.06	3.57	0.30	3.37	0.18	2.89	0.30	2.38	0.08	3.20	0.50	3.59	0.07	3.15	0.19	3.29	0.21	3.01	0.26

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร												F	P
	ปตท.		จันทบุรี เอฟซี		ปราจีนบุรี เอฟซี		อานนคร เอฟซี		สุพรรณบุรี เอฟซี		นครราชสีมา เอฟซี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านโครงสร้างการแข่งขัน	2.92	0.50	3.03	0.26	3.08	0.24	2.08	0.35	3.43	0.33	2.06	0.46	37.320	0.000*
ด้านมาตรฐานทางเทคนิค	3.11	0.66	3.32	0.67	3.42	0.77	1.68	0.58	3.53	0.51	2.26	0.73	17.567	0.000*
ด้านจำนวนผู้ชม	2.96	0.64	3.12	0.32	3.19	0.43	1.90	0.43	3.39	0.49	2.19	0.57	25.417	0.000*
ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ	2.95	0.49	2.98	0.28	3.14	0.32	1.96	0.42	3.46	0.38	1.97	0.58	34.380	0.000*
ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด	3.00	0.47	2.77	0.43	3.24	0.37	2.02	0.74	3.47	0.39	1.96	0.66	27.619	0.000*
ด้านขนาดของธุรกิจ	3.47	0.70	3.68	0.48	3.53	0.61	2.11	0.57	3.63	0.50	2.58	0.84	17.189	0.000*
ด้านการจัดการในวันแข่งขัน	2.92	0.48	3.01	0.28	3.11	0.24	1.93	0.35	3.51	0.42	2.15	0.62	36.363	0.000*
ด้านสื่อมวลชน	2.96	0.47	2.98	0.30	3.04	0.31	1.96	0.51	3.45	0.40	2.05	0.47	27.371	0.000*
ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน	3.00	0.58	3.28	0.34	2.98	0.64	2.07	0.49	3.51	0.30	2.18	0.50	26.255	0.000*
ด้านสโมสรฟุตบอล	2.94	0.44	3.17	0.23	2.97	0.47	1.83	0.45	3.48	0.33	2.04	0.31	51.338	0.000*
รวม	3.02	0.50	3.14	0.21	3.17	0.24	1.95	0.35	3.49	0.31	2.14	0.41	57.910	0.000*

*p<.05

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างแต่ละสโมสร ในรายด้าน

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร																			
	ศรีราชา เอฟซี		ขอนแก่น เอฟซี		เชียงใหม่ ยูไนเต็ด		สงขลา เอฟซี		นครปฐม เอฟซี		แอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด		สุวรรณภูมิ สุลกากร		ไทยฮอนด้า		ราชประชา นนทบุรี		จุฬา ยูไนเต็ด	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ปัจจัยด้านการเมือง	3.80	0.21	3.68	0.33	3.50	0.36	3.00	0.56	2.45	0.21	3.24	0.51	3.46	0.35	3.25	0.26	3.08	0.35	2.97	0.34
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.79	0.24	3.48	0.49	3.40	0.36	2.97	0.62	2.38	0.18	3.16	0.61	3.48	0.14	3.33	0.31	3.28	0.32	2.96	0.40
3. ปัจจัยด้านสังคม	3.61	0.15	3.57	0.58	3.38	0.36	2.99	0.57	2.41	0.25	3.26	0.53	3.59	0.25	3.14	0.32	3.32	0.20	3.08	0.48
รวม	3.73	0.15	3.58	0.43	3.43	0.22	2.99	0.44	2.41	0.15	3.22	0.43	3.51	0.11	3.24	0.15	3.23	0.23	3.00	0.32

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการ สโมสรฟุตบอลอาชีพ	สังกัดสโมสร												F	P
	ปตท.		จันทบุรี เอฟซี		ปราจีนบุรี เอฟซี		อาแบด เอฟซี		สุพรรณบุรี เอฟซี		นครราชสีมา เอฟซี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านการเมือง	2.96	0.49	3.24	0.40	3.16	0.42	1.86	0.44	3.59	0.37	2.22	0.72	31.005	0.000*
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	2.97	0.51	3.03	0.38	3.05	0.47	1.92	0.43	3.54	0.34	2.01	0.54	30.817	0.000*
3. ปัจจัยด้านสังคม	3.03	0.53	3.11	0.37	3.14	0.38	1.87	0.44	3.58	0.38	2.04	0.61	29.899	0.000*
รวม	2.99	0.50	3.12	0.23	3.12	0.32	1.88	0.38	3.57	0.30	2.09	0.46	49.637	0.000*

*p<.05

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการ สโมสรฟุตบอลอาชีพทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553 ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ระหว่างสังกัดสโมสร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคคลกรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 จำนวน 304 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการพื้นฐานในสโมสรฟุตบอลอาชีพ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ และ ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสโมสร 16 สโมสร สโมสรละ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร เป็นนักกีฬา จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 มีอายุระหว่าง 26 -35 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38 มีประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร 2 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการพื้นฐานในสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน

ทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.07$) และรองลงมา คือ ด้านการจัดการ ($\bar{X}=3.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.03$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านขนาดของธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.25$) และรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานทางเทคนิค ($\bar{X}=3.12$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ ($\bar{X}=3.00$)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.09$) และรองลงมา คือ ปัจจัยด้านสังคม ($\bar{X}=3.07$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=3.05$)

5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการพื้นฐานในสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร

บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่ และด้านการจัดการ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ระหว่างสังกัดสโมสร

บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร

บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ผู้วิจัยได้แนวคิดในการศึกษาจากระบบขององค์กร ตามแนวคิดของ เชลลาดูไร (Chelladurai, 1985) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ สิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) สิ่งส่งออก (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งในส่วนของสิ่งนำเข้า ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรในการบริหารจัดการ (4M's) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร (Man) ด้านการเงินและงบประมาณ (Money) ด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (Materials) และด้านการจัดการ (Management) ในส่วนกระบวนการ ผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามมาตรฐานของไทย พรีเมียร์ลีกปี 2010 มีองค์ประกอบอยู่ 10 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร (Organization) ด้านมาตรฐานทางเทคนิค (Technical Standard) ด้านจำนวนผู้เข้าชม (Attendance) ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ (Governance and Soundness) ด้านการตลาดและการส่งเสริม (Marketing and Promotion) ด้านขนาดของธุรกิจ (Business Scale) ด้านการจัดการในวันแข่งขัน (Match Operation) ด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ (Media) ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน (Stadia) ด้านการบริหารจัดการของสโมสรสมาชิก (Clubs) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับกระบวนการในครั้งนี้ คือ ปัจจัยแวดล้อม ประกอบไปด้วย ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางการเมือง ซึ่งในทั้ง 3 ส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากความคิดเห็นของ บุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 เป็นผู้ที่ทราบข้อมูลโดยตรง และในส่วนของสิ่งส่งออกก็จะเป็นผลการดำเนินงานของทรัพยากรภายนอกซึ่งจะสะท้อนผลการดำเนินการออกมาเป็นด้าน ๆ ของแต่ละสโมสร ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการศึกษาจากเอกสาร การศึกษาจากสถานที่จริง และการสำรวจเนื่องเป็นผลสำรวจที่ได้ตามสภาพความเป็นจริงสามารถตรวจสอบได้

ในส่วนของข้อมูลป้อนกลับ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาผลการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 เนื่องด้วยผลของการจัดการนั้นสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเรื่องการศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังนี้

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 มีความคิดเห็นต่อทรัพยากรในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพพื้นฐานทั้ง 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับดี ไม่ว่าจะเป็น ด้านบุคลากร ถ้าสโมสรต้องการประสบความสำเร็จ สโมสรต้องมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรและนักกีฬาที่ดีทำให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิพันธ์์ สิทธิ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

“การศึกษาสภาพในการบริหารจัดการของฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก” โดยพบว่าสภาพของบุคลากรที่ดีที่สุดคือ ผู้ฝึกสอนที่ต้องมีความรู้ความสามารถในศาสตร์ต่างๆ ของฟุตบอลโดยต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรของสหพันธ์ฟุตบอลเอเชีย (License C-A) ทั้งนี้เพื่อการคัดเลือกนักกีฬาที่มีคุณภาพและในความสามารถของผู้ฝึกสอนเองก็จะเป็นที่ยอมรับกับตัวนักกีฬา และยังเป็นคนที่ช่วยพัฒนาตัวนักกีฬาเองให้มีการพัฒนาความสามารถของตนให้พัฒนาขึ้นอีก ด้านงบประมาณ ซึ่งสโมสรต้องมีสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อนุ โทษ สุคนธ์พานิช (2544) กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานจะก้าวหน้าเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของผู้บริหารงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณเป็นอย่างดี คือจะต้องมีความสามารถในการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามโครงการและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ซึ่งสโมสรแต่ละสโมสรต้องมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ” ได้กล่าวไว้ว่า สโมสรต้องมีสถานที่เก็บตัวฝึกซ้อมนักกีฬาของสโมสรที่ถาวรและมีระบบ การจัดการที่ทันสมัยครบวงจรสโมสรกีฬาอาชีพ จำเป็นต้องมีแผนการฝึกซ้อมซึ่งสามารถเตรียมการได้เป็นการล่วงหน้าทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว การมีสถานที่เก็บตัวและฝึกซ้อมถาวรของสโมสรเองจะเป็นข้อได้เปรียบในด้านการวางแผนที่ดี เพราะหากสโมสรใดก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยหน่วยงานอื่นในเรื่องสถานที่สำหรับการเก็บตัวฝึกซ้อมย่อมไม่สะดวกอย่างแน่นอนและมีปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างยิ่งต่อการวางแผนการฝึกซ้อมและการดำเนินกิจกรรมของสโมสร ด้านการจัดการการแข่งขัน สโมสรต้องมีการจัดการในเรื่องความชัดเจนของภาระงานในแต่ละหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้กล่าวว่าหน้าที่ประการหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารจะรับผิดชอบก็คือ หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ทั้งนี้เพราะภายหลังจากที่ได้มีการจัดองค์การจนเสร็จสิ้นแล้ว โครงการในส่วนต่างๆ ก็จะต้องถูกบรรจุด้วยตัวของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์กร และในการที่จะให้ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังกล่าวได้ประสิทธิภาพที่สุดนั้นย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสามารถหรือความพร้อมเพียงของตัวบุคคลดังกล่าวด้วยผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในการเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติดีเท่านั้น จึงจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ตั้งเอาไว้ จากการวิจัยพบว่าบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 และสโมสรต้องมีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในด้านการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ Drucker (1959) ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดการที่ต้องมีการควบคุมที่เป็นหน้าที่ในการดูแลการดำเนินงานขององค์กรและการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความสอดคล้องในทุกระดับเป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลบุคลากร ปฏิบัติงานและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ดีเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีก ปี 2010 ทั้ง 10 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ได้กล่าวไว้ว่า แผนการพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2550-2554) ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ มุ่งส่งเสริม และพัฒนากีฬาสากล ที่มีศักยภาพและกีฬาไทยบางชนิดให้เป็นอาชีพอย่างมีมาตรฐาน มีการพัฒนานักกีฬา และบุคลากรอาชีพอย่างครบวงจรเพื่อยกระดับรูปแบบการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ซึ่งจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้นักกีฬาและบุคลากรกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีการแข่งขันฟุตบอลอาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้าง โอกาส สร้างรายได้ และสร้างอาชีพให้กับตัวนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพประกอบด้วยมติดณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 เห็นชอบในเรื่องการส่งเสริมกีฬาเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยพัฒนา และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับกีฬาฟุตบอลเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นกีฬาที่อยู่ในความนิยมของประชาชนไทยอย่างมากและสมควรดำเนินการอย่างจริงจัง ด้านขนาดของธุรกิจ การแข่งขันต้องมีรายได้เป็นรูปธรรม ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึกเป็นมูลค่าทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัย นิมากร (2550) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศประสบความสำเร็จ คือการมีระบบธุรกิจที่ดีที่รองรับการกีฬา มีผู้สนับสนุนที่จะให้การสนับสนุนมากมายทั่วทุกพื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ” ได้กล่าวไว้ว่าธุรกิจและสิทธิประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้กิจกรรมกีฬาอาชีพมีความมั่นคงแข็งแรง เพราะกีฬาต้องอาศัยรายได้จากธุรกิจและสิทธิประโยชน์ในการสนับสนุนทั้งในด้านการจัดการแข่งขัน นักกีฬา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกีฬาอาชีพ รัฐบาลมีส่วนสนับสนุน บริษัท ห้างร้าน หรือกิจกรรมใด ๆ ที่สนับสนุนกีฬาในรูปแบบของมาตรการภาษี รวมไปถึงทุกสโมสรกีฬาอาชีพจะมีหน่วยงานด้านการจัดหาทุนรายได้จากการจำหน่ายสินค้าสัญลักษณ์ของสโมสร จากระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด ด้านมาตรฐานทางเทคนิค การมีคะแนนจากการประเมินผลด้านเทคนิคและคุณภาพทีมซึ่งสอดคล้องกับ บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด (2553) ได้กล่าวไว้ใน “ระเบียบคู่มือการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย” ว่าเป็นการจัดการภาพรวมทั้งหมดของสโมสรฟุตบอลอาชีพซึ่งจะเกิดจากการทำประเมินออกมาในรูปแบบของคะแนนของในแต่ละด้านต้องมีประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพของแต่ละสโมสรประมาณ 5 ปีเพื่อทราบถึงความคืบหน้าของแต่ละสโมสรในด้านต่าง ๆ ว่ามีการจัดการเป็นไปในรูปแบบใดซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่ง

ประเทศไทย (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ” ได้กล่าวไว้ว่าสโมสรต้องมีระบบการตรวจสอบภายในและการติดตามผลประเมินการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจและเห็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสโมสรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน ต้องมีสถานที่สำหรับสร้างรายได้ อาทิ ซุ้มขายอาหารและเครื่องดื่ม, ซุ้มขายของที่ระลึกและห้องรับรองพิเศษสำหรับลูกค้าพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้กล่าวไว้ใน “คู่มือจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ” ว่าสโมสรกีฬาที่เข้มแข็งจะมีคลับเฮ้าส์ของสโมสรซึ่งเป็นศูนย์รวมของชุมชนหรือสมาชิกในท้องถิ่นนับเป็นแหล่งพบปะสังสรรค์ของมวลสมาชิกและชุมชนและเป็นแหล่งรายได้จากการให้บริการ การจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม และของที่ระลึกของทีมหรือสโมสร ซึ่งรายได้ส่วนนี้จะนับเป็นรายได้สำคัญของสโมสร ด้านจำนวนผู้ชม มีการเก็บค่าผ่านประตูและรายได้ค่าบัตรผ่านประตูเป็นตัวเลขแท้จริงทุกนัด ซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ได้กล่าวไว้ในระเบียบคู่มือการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ว่าราคาตั๋วโดยเฉลี่ย จำนวนผู้ชมเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 2,000 -5,000 จำนวนผู้ชมต่อการแข่งขันโดยประมาณ ตัวและที่นั่งการจำหน่ายตั๋วควรกำหนดให้ไม่เกินกว่าความจุของที่นั่งในสนามถ้ามีการจำหน่ายเกินก็จะก่อให้เกิดปัญหาในการดูแลและควบคุมผู้ชมได้ไม่ทั่วถึงและปัญหาที่ตามมาก็คือการเบียดบังแย่งกันชมการแข่งขันและมีผู้ชมบางส่วนเข้าไปใช้พื้นที่บริเวณแข่งขันทำให้การแข่งขันอาจดำเนินไปด้วยความไม่เรียบร้อย บริษัทฯ จะไม่อนุญาตให้มีผู้ชมไปยืนชมการแข่งขันหลังประตู โดยไม่มีอัฒจันทร์รองรับ ที่ตั้งของอัฒจันทร์หลังประตูควรมีความห่างจากเส้นประตูไม่น้อยกว่า 6 เมตร ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเก็บค่าผ่านประตูและรายได้ค่าบัตรผ่านประตูเป็นตัวเลขแท้จริงทุกนัด ด้านการจัดการในวันแข่งขัน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและมีคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2552) ได้กล่าวว่า การดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้ชมตลอดการแข่งขัน วางกำลังเจ้าหน้าที่ด้วยจำนวนที่เหมาะสมเข้าประจำตามจุดต่างๆ ที่ผู้จัดการสนามเห็นสมควร โดยเฉพาะอัฒจันทร์ที่มีได้มีรั้วปิดกั้นระหว่างกองเชียร์ของกลุ่มแข่งขันและรวมถึงมาตรการห้ามและตรวจเช็การพกพาอาวุธและนำวัสดุที่อาจแปรสภาพใช้ป็นสิ่งของทำร้ายกันหรือก่อให้เกิดอันตรายได้ เช่น ขวดน้ำ แก้วหรือพลาสติก เครื่องดื่มที่บรรจุในภาชนะโลหะ พลุ ดอกไม้ไฟ เป็นต้น เข้าไปในสนาม การดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้ชม VIP ให้วางกำลังเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยให้แก่ บุคคลหรือคณะบุคคลระดับ VIP ที่เข้าชมและให้มีการกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่จนบุคคลดังกล่าวเดินทางกลับ การดูแลความปลอดภัยห้องจำหน่ายตั๋วควรจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวนหนึ่งเข้าทำการอารักขาให้ความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ที่ขายตั๋วที่รับผิดชอบเงินเป็นจำนวนมากการกำหนดทางเข้าทางออกสนามอาจกำหนดประตูทางเข้าให้เปิดเป็นบางประตู แต่ในช่วงที่

ฟุตบอลจบการแข่งขันควรเปิดทุกประตู อัฒจันทร์และห้องอำนวยความสะดวกต่างๆควรมีอุปกรณ์ดับเพลิงฉุกเฉินที่ใช้งานได้เสมอตามสมควรด้านโครงสร้างการแข่งขัน จำนวนทีมในลีก ทั้งหมด 16 ทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ได้กล่าวไว้ว่าโดยโครงสร้างนี้เป็นการกำหนดและเห็นพ้องกันว่าให้ลีกอาชีพมีทีมเข้าร่วมลีกละ 16 ทีม โดยในปี 2552 โครงสร้างที่วางเอาไว้ลงตัวหมดแล้วนอกจากนี้ทุกสโมสรที่เข้าร่วมก็ทราบกันเป็นอย่างดีว่าหากต้องการจะให้ทีมอยู่ในลีกระดับไหนต้องทำอะไร เพราะทุกอย่างได้ดำเนินมาจนเข้าสู่ระบบแล้วซึ่งได้สอดคล้องกับ วรวิโรดมกุติ (2553) ได้กล่าวไว้ว่าคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการขยายฐานฟุตบอลอาชีพออกสู่ภูมิภาคของประเทศไทยอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อความเจริญเติบโตของฟุตบอลอาชีพไทยอย่างเป็นทางการและเป็นปึกแผ่นและยั่งยืน อันจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศโดยรวม จึงมีนโยบายที่จะเพิ่มจำนวนโควตาของทีมฟุตบอลอาชีพของไทยให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ และจังหวะเวลา และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระยะเวลาแข่งขันทั้งฤดูกาลอย่างต่ำ 8 เดือน (รวมฟุตบอลลีก, ฟุตบอลถ้วยและเกมอุ่นเครื่อง) ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด มีระบบการตลาดต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้กล่าวไว้ในโครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพว่าในทุกสโมสรกีฬาอาชีพจะมีหน่วยงานด้านการจัดหาทุนหารายได้จากสิทธิประโยชน์ การจัดกิจกรรมระดมทุนและการขอความร่วมมือช่วยเหลือทั้งจากภาคธุรกิจเอกชน และภาครัฐในท้องถิ่น สำหรับสโมสรที่มีฐานะมั่นคง หน่วยงานเหล่านี้ก็จะทำหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ของสโมสรจากลิขสิทธิ์และการจำหน่ายสินค้าสัญลักษณ์ของสโมสร ส่วนสโมสรที่อ่อนแอกว่าก็จะทำหน้าที่ในการตลาด การขอการสนับสนุนและความร่วมมือในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากสมาชิก ภาคธุรกิจและจากรัฐบาลท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้สโมสรที่มีความมั่นคงและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ การไม่แทรกแซงหรือเกี่ยวข้องกับการแข่งขันอย่างไม่เหมาะสมจากรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ได้กล่าวไว้ว่า มีระบบธรรมาภิบาล ปกป้องความโปร่งใส เกียรติยศและศักดิ์ศรีของสโมสรสมาชิก และการแข่งขันยินยอมให้ฟีฟ่า หรือสหพันธ์เอเอฟซีหรือสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย หรือบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด สามารถเข้าแทรกแซงได้ หากทราบว่า บุคคลใด หรือองค์กรใด เป็นเจ้าของ หรือควบคุมสโมสรมากกว่าหนึ่งสโมสรในการแข่งขันรายการเดียวกัน ด้านสื่อมวลชน มีระบบการลงทะเบียนการบริหารจัดการด้านสื่อมวลชน โดยเฉพาะซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ควรจัดสถานที่ให้แก่สื่อมวลชน โดยเฉพาะทั้งผู้สื่อข่าวและช่างภาพในกรณีของช่างภาพที่เข้าทำงานในพื้นที่แข่งขันควรขอความร่วมมือในการสวมใส่เสื้อแสดงตนก็จะทำให้บรรยากาศในสนามดูคึกคักยิ่งขึ้นหรือทางสโมสรต้อง

จัดทำชุดช่างภาพและจะต้องไม่เหมือนกับลีชูดแข่งขันของทั้งสองทีมและควรจะทำไอติการ์ดให้เพื่อแสดงตัวดังได้กล่าวแล้ว นอกจากนี้บริเวณที่นั่งของผู้สื่อข่าวควรจัดตั้งอำนวยความสะดวกในการเชื่อมต่อใช้เครื่องมือสื่อสารด้วย ควรจัดทำรายชื่อลงทะเบียนให้กับสื่อมวลชนด้วย ด้านสโมสรฟุตบอล สามารถเป็นเจ้าของสโมสรได้เพียง 1 สโมสรเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ได้กล่าวไว้ว่า สโมสรฟุตบอลลีกอาชีพในประเทศไทยต้องจดทะเบียนสโมสรเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย เพื่อรับผิดชอบการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอล และต้องไม่เป็นเจ้าของหรือผู้บริหาร หรือลูกจ้างองค์กรสมาชิกอื่น ๆ ที่เข้าร่วมในการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในลีกเดียวกัน ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอล ทั้ง 3 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติรัตน์ ณ ระนอง (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศประสบความสำเร็จไม่ได้มีเพียงปัจจัยด้านการบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพเพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีปัจจัยแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคมโดยประเทศที่ประสบความสำเร็จเรื่องฟุตบอลอาชีพจะเป็นประเทศที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจโดยรัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนด้านต่างๆและควรที่จะคำนึงถึงงบประมาณและศักยภาพที่เหมาะสมต่อประเทศเป็นหลัก ปัจจัยด้านการเมือง บุคลากรของสโมสรถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้กล่าวไว้ว่าสมาคมหรือสโมสรกีฬาที่เข้มแข็งผู้บริหารสมาคมหรือสโมสรกีฬาทุกสมาคมและทุกสโมสรต้องมีความสามารถ มีความสัตย์ซื่อสุจริตและบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยปกติกรรมการสมาคมหรือสโมสรของไทยมักเป็นผู้อาสาสมัครไม่ได้เข้ามาทำงานโดยมีผลประโยชน์ตอบแทนหรือมีรายได้จากการบริหารงานสมาคมหรือสโมสรกีฬาโดยตรง ซึ่งถือเป็นความเสียสละแต่ในยุคปัจจุบันมีสมาคมหรือสโมสรกีฬาบางสมาคมโดยเฉพาะกีฬาที่น่าจะพัฒนาไปสู่อาชีพได้มักมีการผูกขาดการบริหารงานเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะพวก ถึงแม้ทำงานไม่ได้ผลก็ยังยึดการบริหารงานได้อย่างเหนียวแน่น ซึ่งทำให้คิดได้ว่าน่าจะมีประโยชน์แอบแฝงอยู่บ้างไม่มากก็น้อย ขณะเดียวกันก็ทำให้องค์กรเหล่านั้นขาดโอกาสในการจะพัฒนาในทางที่จะเป็นประโยชน์กับสังคมส่วนรวม ความก้าวหน้าในกีฬาดังกล่าวก็ถดถอย แม้ไม่ถึงกับเสื่อมสลายแต่ก็ไม่มีโอกาสก้าวไปถึงการพัฒนาให้เป็นกีฬาอาชีพหนึ่งของไทยในที่สุด หากเป็นเช่นนั้นการลงทุนของรัฐก็ย่อมไร้ผล ฉะนั้นรัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรมีความสนใจ เอาใจใส่ ดูแล หรือรับผิดชอบต่อองค์กรเหล่านั้นมีระบบการบริหารที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อที่จะเป็นฐานที่มั่นคงแข็งแรงในการพัฒนากีฬาเหล่านั้นให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถสนองนโยบายของรัฐในการพัฒนาไปสู่อาชีพได้อย่างมั่นคง ปัจจัยทางสังคม ความแตกต่างระหว่างชนชั้นทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ

เดือนใจ ชาลี (2539) ให้ คำอธิบายปรากฏการณ์ของการทะเลาะวิวาทโดยพิจารณากระบวนการทางสังคมที่เป็นเงื่อนไขต่อการเกิดขึ้นและดำรงอยู่ของปรากฏการณ์การทะเลาะวิวาทกระบวนการในการสร้างโลกทัศน์ การให้เหตุผลและความหมายของการกระทำของนักเรียนอาชีวะ เป็นการศึกษาในแนวสังคมวิทยา ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจในบริบททางสังคม วัฒนธรรม ที่ก่อให้เกิดรูปการจิตสำนึกแบบนักเรียนอาชีวะคำอธิบายดังกล่าว เห็นว่าปัญหาการทะเลาะวิวาทไม่ใช่ในปัญหาในระดับปัจเจกเท่านั้น แต่เป็นความรู้สึกลึกซึ้งในเชิงสถาบัน ซึ่งมีกระบวนการสร้างหรือหล่อหลอมจนถึงขั้นครอบงำเป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปลีสังสรรค์ในสังคมที่ได้สร้างอัตตะหรืออัตตะลักษณะของตนเอง มีกลุ่มอ้างอิงที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานของความถูกต้อง ความใช้ได้ คือ ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องที่มีพัฒนาการมายาวนาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คุณภาพนักฟุตบอลของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้กล่าวไว้ในโครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพว่าการสรรหานักกีฬาของสโมสรที่ดีมีประสิทธิภาพเพราะกีฬาอาชีพจำเป็นต้องพึ่งพาความสำเร็จของทีม หากทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันนอกจากจะได้รับประโยชน์ในด้านรายได้แล้วยังมีผลต่อความเชื่อความศรัทธาของสมาชิกสโมสรและประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังจะได้รับผลประโยชน์อย่างมหาศาลจากสปอนเซอร์ต่างๆ อีกด้วย และเมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า จำนวนแฟนคลับของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การสนับสนุน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน ระหว่างสังกัดสโมสร บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อทรัพยากรในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่ และ ด้านการจัดการ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าสโมสรฟุตบอลที่มีการบริหารจัดการพื้นฐานอยู่ในระดับดี ได้แก่ สโมสรศรีราชา เอฟซี สโมสรจุฬา ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอลขอนแก่น เอฟซี สโมสรฟุตบอลปราจีนบุรี เอฟซี สโมสรฟุตบอลแอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด สโมสรกีฬาจังหวัดสงขลา เอฟซี สโมสรสุวรรณภูมิ สุลกากร เอฟซี สโมสรฟุตบอล ปตท. สโมสรฟุตบอลไทยฮอนด้า สโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรี เอฟซี สโมสรเกษ ฑูเคย์ จันทบุรี เอฟซี สโมสรราชประชา-นนทบุรี สโมสรฟุตบอลเชียงใหม่ ยูไนเต็ด อาจเนื่องจากสโมสรดังกล่าวมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและความสามารถที่ดีทั้งตัวนักกีฬาและบุคลากรในด้านต่างๆ อีกทั้งยังมีสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในด้านต่างๆ ได้อย่างดีเพียงพอ และมีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถให้กับตัวนักกีฬาและบุคลากรในการทำงานได้อย่างดี และสโมสรมีการประเมินเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในด้านการจัดการ

สโมสรฟุตบอลได้เป็นอย่างดี และสโมสรฟุตบอลที่มีการบริหารจัดการพื้นฐานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ได้แก่ สโมสรนครปฐม เอฟซี สโมสรฟุตบอลอาแบค มิตรภาพ สโมสรนครราชสีมา เอฟซี อาจเนื่องจากสโมสรดังกล่าวมีการคัดเลือกตัวนักกีฬาและบุคลากรที่ไม่ได้คุณภาพอาจจะเพราะการขาดงบประมาณหรือการจัดสรรงบประมาณได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงส่งผลกระทบต่อการมีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่มีคุณภาพและไม่ทันสมัย จึงทำให้ไม่สามารถให้นักกีฬามีการพัฒนาด้านความสามารถได้อย่างเต็มที่ และยังขาดการประเมินผลในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เราได้ทราบถึงการจัดการสโมสรฟุตบอลในด้านต่างๆ ที่ยังคงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติรัตน์ ณ ระนอง (2550) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศประสบความสำเร็จคือ การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพในมุมมองเชิงธุรกิจ หรือหลักการทางการตลาด 4P ซึ่งประกอบไปด้วย การผลิต ราคา สถานที่ และการโฆษณา ผสมกับ 4M คือ การเงิน การตลาด บุคคล และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ประเทศที่ประสบความสำเร็จเรื่องฟุตบอลอาชีพจะเป็นประเทศที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสูง สามารถดึงดูดบุคลากรด้านกีฬา และประเทศที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถสร้างฟุตบอลอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัย นิมากร (2550) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศประสบความสำเร็จ คือ การมีระบบธุรกิจที่รองรับการกีฬา มีผู้สนับสนุนที่จะให้การสนับสนุนมากมายทั่วทุกพื้นที่ ต่างกับประเทศไทยที่ไม่มีการกระจายตัวของธุรกิจในทุกๆ ด้าน ก็จะรวมตัวกันในเมืองเท่านั้นทำให้ทีมต่างจังหวัดหรือทีมท้องถิ่นไม่มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอในการทำทีมกีฬาฟุตบอลอาชีพ ต้องส่งเข้ามากรุงเทพฯ เท่านั้น ทำให้ขาดความต่อเนื่องและความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ฝึกสอน และเพื่อนร่วมทีมซึ่งสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2549) ได้กล่าวว่าสโมสรฟุตบอลต้องมีสถานที่ฝึกซ้อมของสโมสรและจำเป็นต้องมีแผนการฝึกซ้อมที่ซึ่งสามารถเตรียมการไว้ล่วงหน้าควรมีการเก็บตัวซ้อมถาวรของสโมสรเองจะเป็นข้อได้เปรียบในด้านการวางแผนที่ดีอีกทั้งยังเป็นการช่วยในเรื่องการจัดการงบประมาณของสโมสรซึ่งถ้าไม่มีการเตรียมก็อาจจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ โดยที่ไม่สามารถควบคุมได้และสโมสรต้องมีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในด้านการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ Drucker (1959) ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดการที่ต้องมีการควบคุมที่เป็นหน้าที่ในการดูแลการดำเนินงานขององค์กรและการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความสอดคล้องในทุกๆระดับเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลบุคลากรปฏิบัติงานและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ดีเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ระหว่างสังกัดสโมสร บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่

สังกัดสโมสรต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านมาตรฐานทางเทคนิค ด้านจำนวนผู้เข้าชม ด้านธรรมาภิบาล และการจัดการ ด้านการตลาด และการส่งเสริม ด้านขนาดของธุรกิจ ด้านการจัดการในวันแข่งขัน ด้านสื่อมวลชนสัมพันธ์ ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน ด้านการบริหารจัดการของสโมสรสมาชิก โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามี สโมสรฟุตบอลที่มีกระบวนการบริหารจัดการตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 อยู่ในระดับดี ได้แก่ พบว่าสโมสรฟุตบอลที่มีการบริหารจัดการพื้นฐานอยู่ในระดับดี ได้แก่ สโมสร ศรีราชา เอฟซี สโมสรจูปา ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอลขอนแก่น เอฟซี สโมสรฟุตบอลปราจีนบุรี เอฟซี สโมสรฟุตบอลแอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด สมาคมกีฬาจังหวัดสงขลา เอฟซี สโมสรสุวรรณภูมิ สดกการ เอฟซี สโมสรฟุตบอล ปตท. สโมสรฟุตบอลไทยฮอนด้า สโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรี เอฟซี สโมสรแคช ภูเก็ต จันทบุรี เอฟซี สโมสรราชประชา-นนทบุรี สโมสรฟุตบอล เชียงราย ยูไนเต็ด อาจเนื่องจากสโมสรดังกล่าวมีกระบวนการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลที่เป็นไปตามมาตรฐานของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ในด้านต่าง ๆ ที่ดี โดยเฉพาะด้านขนาดของธุรกิจที่ในการแข่งขันนั้นจะต้องมีรายได้เป็นรูปธรรม จากลิขสิทธิ์ถ่ายทอด ผู้สนับสนุนและของที่ระลึก เป็นมูลค่าทางธุรกิจอย่างเป็นทางการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญหลักในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพอีกทั้งยังสโมสรฟุตบอล และสโมสรฟุตบอลที่มีกระบวนการบริหารจัดการตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ได้แก่ สโมสรนครปฐม เอฟซี สโมสรฟุตบอลอานแบคมิตรภาพ สโมสรนครราชสีมา เอฟซี อาจเนื่องจากสโมสรดังกล่าวมีกระบวนการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลที่เป็นไปตามมาตรฐานของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 ในด้านต่าง ๆ ที่ควรปรับปรุงและยังเป็นที่ที่ถูปรับให้ตกลงไปเล่นในรายการไทยดิวิชั่น 2 ซึ่งสอดคล้องกับ นนชัย สานตินบุตร (2550) ได้กล่าวหาหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม โดยมีรูปแบบการวางแผน คือเป็นการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นแผนเชิงรุกสำหรับการพัฒนาต่อเนื่อง มั่นคงและยั่งยืน รูปแบบการจัดการองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามมาตรฐานไทยพรีเมียร์ลีก (2553) ได้กล่าวว่า การจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพต้องมีคณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ และสโมสรฟุตบอลอาชีพ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างการบริหาร คณะกรรมการบริหารแบบมืออาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จูฑา ดิงสภักดิ์ (2540) ได้กล่าวว่า การพัฒนากีฬาอาชีพ ควรจะใช้หลักการตลาดการกีฬา (Sport Marketing) มาประยุกต์ใช้โดยอาศัยหลักการที่ว่ากิจกรรมกีฬาต่างๆ ที่จัดขึ้นจะต้องตรงกับความต้องการและความพอใจของผู้ดู ผู้บริโภค ตลอดจนผู้ให้การสนับสนุน

ต่าง ๆ และการกีฬาจะพัฒนาเป็นกีฬาอาชีพได้สิ่งสำคัญที่สุดคือ จะต้องมีการสนับสนุนจากผู้ดูแล โดยจะต้องคำนึงถึงเสมอว่า กีฬานั้น ๆ จะต้องเป็นธุรกิจบันเทิงแล้วต้องคำนึงถึงความพอใจของลูกค้า คือ ความพอใจ = สินค้าต้องมีคุณภาพ - เงินที่เสียไปเพื่อเข้าชม

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างสังกัดสโมสร บุคลากรของสโมสรไทยดิวิชั่น 1 ที่สังกัดสโมสรต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ทั้ง 3 ปัจจัย ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05พบว่ามี สโมสรฟุตบอลที่มีคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สโมสรศรีราชา เอฟ.ซี สโมสรจุฬา ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอลขอนแก่น เอฟ.ซี สโมสรฟุตบอลปราจีนบุรี เอฟ.ซี สโมสรฟุตบอลแอร์ฟอร์ซ ยูไนเต็ด สมาคมกีฬาจังหวัดสงขลา เอฟ.ซี สโมสรสุวรรณภูมิ สุลกากร เอฟ.ซี สโมสรฟุตบอล ปตท. สโมสรฟุตบอลไทยซอนต้า สโมสรฟุตบอลสุพรรณบุรี เอฟ.ซี สโมสรแคช ทุเคย์ จันทบุรี เอฟ.ซี สโมสรราชประชา-นนทบุรี สโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด อาจเนื่องจากสโมสรดังกล่าวมีปัจจัยแวดล้อมของการจัดการในด้านการเมืองที่มาก โดยสโมสรดังกล่าวไม่ถูกแทรกแซงจากภาครัฐไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ในด้านเศรษฐกิจ สโมสรมีนักกีฬาที่มีคุณภาพจึงทำให้แฟนคลับ บริษัท หรือห้างร้านต่างให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีในเรื่องของงบประมาณที่จะนำมาใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ และในด้านสังคมที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างชนชั้นไม่ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทเพราะผู้ชมส่วนใหญ่ให้จะมุ่งเป้าไปที่เกมส์การแข่งขันมากกว่าไม่ได้สนใจในเรื่องชนชั้น แต่ปัญหาเรื่องของผลการแข่งขันของแต่ละสโมสรก็จะมีผลทำให้ยอดผู้ชมลดลงอาจจะเป็นเพราะอาจจะเกิดการผิดหวังจากทีมที่ตนมุ่งหวังว่าจะประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และสโมสรฟุตบอลที่มีคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกของการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ สโมสรนครปฐม เอฟ.ซี สโมสรฟุตบอลอาแบค มิตรภาพ สโมสรนราธิวาส เอฟ.ซี อาจเนื่องจากสโมสรดังกล่าวถูกแทรกแซงจากภาครัฐไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลากร งบประมาณ หรืออุปกรณ์ และสถานที่ โดยที่ทางผู้บริหารสโมสรแทบไม่มีบทบาทในการจัดการเองและในด้านเศรษฐกิจ การที่ขาดการสนับสนุนที่ดีจากแฟนคลับ บริษัท และห้างร้านต่างเพราะนักกีฬาหรือบุคลากรในสโมสรนั้นไม่มีคุณภาพที่ดีเพราะถูกแทรกแซงจากรัฐที่มุ่งหวังเพื่อแสวงหาผลประโยชน์เท่านั้น ในด้านสังคม ไม่พอใจกันระหว่างชนชั้นก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาทอาจจะเป็นเพราะความกอดัน หรือความรู้สึกที่คิดว่าทีมของตนถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม ที่ส่งผลต่อการแข่งขันที่ไม่ได้คุณภาพ จนทำให้ยอดผู้ชมค่อย ๆ ลดลงซึ่งจะเป็นผลต่อผลงานในการแข่งขันของนักกีฬาในสโมสรดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ

เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า แรงกดดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อถึงศักยภาพของการบริหารจัดการองค์กร และความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ชวลิต ประภาวนนท์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่าในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะทำให้นุคลากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่ทำให้นุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานก็คือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ตนได้ทำงานอยู่ ซึ่งความพึงพอใจของบุคลากร หรือ (Employee Satisfaction) นั้นมีหลายระดับที่จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจจนกลายเป็นความจงรักภักดีและกระตือรือร้นมีความซื่อสัตย์ก็จะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานจนเกิดมีผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ทรัพยากรในการจัดการสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมในรายการไทยดิวิชั่น 1 พื้นฐาน ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งในด้านบุคลากร สโมสรควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรและนักกีฬาที่ดีทำให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านงบประมาณ สโมสรควรมีสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้านวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ สโมสรควรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่ทันสมัย ด้านการจัดการ สโมสรควรมีความชัดเจนของภาระงานในแต่ละหน้าที่

2. สโมสรฟุตบอลในไทยดิวิชั่น 1 มีการจัดการสโมสรฟุตบอลตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งขนาดของธุรกิจ การแข่งขันต้องมีรายได้เป็นรูปธรรม ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึกเป็นมูลค่าทางธุรกิจ ด้านโครงสร้างการแข่งขัน จำนวนทีมในลีก ทั้งหมด 16 ทีม ด้านสโมสรฟุตบอล สามารถเป็นเจ้าของสโมสรได้เพียง 1 สโมสรเท่านั้น ด้านมาตรฐานทางเทคนิค การมีคะแนนจากการประเมินผลด้านเทคนิคและคุณภาพทีม ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ การไม่แทรกแซงหรือเกี่ยวข้องกับการแข่งขันอย่างไม่เหมาะสมจากรัฐบาล ด้านสื่อมวลชน มีระบบการลงทะเบียนการบริหารจัดการด้านสื่อมวลชน โดยเฉพาะ ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน ต้องมีสถานที่สำหรับสร้างรายได้ อาทิ ซุ้มขายอาหารและเครื่องดื่ม, ซุ้มขายของที่ระลึกและห้องรับรองพิเศษสำหรับลูกค้าพิเศษ การตลาดและการส่งเสริมการตลาด มีระบบการตลาดต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึก ด้านจำนวนผู้ชม มีการเก็บค่าผ่านประตูและรายได้ค่าบัตร

ผ่านประตูเป็นตัวเลขแท้จริงทุกนัด ด้านการจัดการในวันแข่งขัน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและมีคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย

3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านการเมือง บุคคลากรของสโมสรถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ ปัจจัยทางสังคม ความแตกต่างระหว่างชนชั้นทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ คุณภาพนักฟุตบอลของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลดิวิชั่น 1 ที่ประสบความสำเร็จแบบลงลึกในแต่ละทีม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพระหว่างไทยดิวิชั่น 1 กับไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2549. **คู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2549. **โครงการจัดทำวิจัยและคู่มือการจัดตั้งสโมสรฟุตบอลอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- เกียรติกิจ กุ่มไพโรจน์. 2537:11. **กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. (ม.ป.ท.)
- กรองแก้ว อยู่สุข พิมพ์ ศราวุธ จิรพันธ์ นุตาคม. (2536: 16-17). **พิมพ์ลักษณ์ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ** กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ๊คกี้. 2553. **แจ๊คกี้เขียนถึงลูกหนังไทย: ข้อสอบเอเอฟซี [ออนไลน์]**. แหล่งที่มา:
http://www.siamsport.co.th/Column/100827_078.html
- จำเริญ วีระธรรมานนท์. 2548. **หลักการจัดการองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชวลิต ประภวานนท์. 2545. **องค์การและการจัดการ**. สำนักพิมพ์: Diamond In Business World
- ทับทิม วงศ์ประยูร. (2542). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ**. ปทุมธานี : คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยราชภัฏ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไทยพรีเมียร์ลีก. (2553). **THAI PREMIER LEAGUE HANDBOOK**. (ม.ป.ท.)
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่** พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลำปาง
- ธนเดช คุณานนอก. (2549). **การจัดการจัดการทีมฟุตบอลที่เข้าร่วมในการแข่งขันไทยแลนด์ โปรวินเชียลฟุตบอลลีก ดิวิชั่น 1 ครั้งที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทางการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นนชัย สานติบุตร. (2550). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุณวุฒิปรัชญา, สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดส์. (2529). **หลักการบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.

- ประคอง วรรณสูตร. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประโยค สุทธิสง่า. 2541. **การบริหารเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศของโค้ชฟุตบอล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรารักษ์ทิพย์ ยูวานนท์. 2552. **การจัดการการกีฬา**. กรุงเทพมหานคร: เอ.อาร์.อินฟอร์เมชัน แอนด์พับลิเคชัน.
- วาณี ฐาปนวงศ์สานติ. 2543. **การจัดและบริหารงานห้องสมุด**. กรุงเทพมหานคร : โสภณการพิมพ์ 2543
- พจน์ นนทศักดิ์, ปิยพันธ์ ปิงเมืองและสมศรี ศิริไหวประพันธ์, 2549. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชัน อินโดไชน่า.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2533:34. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ไพศาล จันทรพิทักษ์. 2552. **เรื่องเศร้าสลดในสนามฟุตบอล นำไปสู่การเข้มงวดในความปลอดภัย** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bangkokhealth.com/index.php/Talk-with-Dr-Paisal/2567-2009-06-16-09-11-09.html>
- สิทธิพันธ์ สิทธิ. 2551. **การศึกษาสภาพในการบริหารจัดการของฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการการกีฬา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สิทธิ รัตนารักษ์. 2540. **การศึกษาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินกานต์ ผ่องประเสริฐ. 2550. **ความต้องการส่วนผสมทางการตลาดของผู้ชมฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิตร สมานิติ. 2547. **แนวทางการพัฒนานักกีฬาอาชีพภายใต้การสนับสนุนและส่งเสริมของภาครัฐและเอกชนอย่างเป็นระบบ: กรณีศึกษากีฬาเทนนิสอาชีพและกีฬาฟุตบอลอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สมคิด บางโม. 2536:29. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องอาจ ก่อสินค้า. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการแข่งขันของสโมสรฟุตบอลไทยแลนด์ลีก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภาษาอังกฤษ

Chelladurai, P. (1985). **Sport Management**. Ontario: Sports Dynamic

Cohen, L., and Manion, L. 1989. **Research Method in Education**. 3rd. Ed. London: Routledge

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper.

Kotler, Philip. (2000). **Marketing Management, 10th Edition**. New jersey : Prentice – Hall Inc.

Maslow, A. (1970). **Motivation and personality**. New York : Harper and Row.

Sang Youg, K (1997). **Opinions of Republic of Korea Sport Management Personnel in Highers Education Toword Issues in Sport**. United State Sport Academy.

Yamane, T. (1970). **An Introductory analysis**. Tokyo: Harper International Edition.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรหม | - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา และ
กิจกรรมพิเศษ ประจำคณะ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. นายชาญวิทย์ ผลชีวิน | - ผอ.พัฒนากีฬา กรมพลศึกษา และโค้ช
ฟุตบอลทีมชาติไทยชุดปรีโอลิมปิก |
| 3. นายเกียรติศักดิ์ เสนาเมือง | - ผู้ฝึกสอนประจำทีมสโมสรฟุตบอล
บีบีซียู |
| 4. นายมนตรี เครือวัลย์ | - ผู้จัดการทีมสโมสรฟุตบอลจุฬา
ยูไนเต็ด |
| 5. นายวรชัย สุรินทร์ศิริรัตน์ | - ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนทีมสโมสรฟุตบอลจุฬา
ยูไนเต็ด |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

พฤศจิกายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร. จุฬา ดิงศภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต หนึ่งสุขเกษม)

คณบดี

หน่วยหลักสูตรการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๑๖



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวรชัย สุรินทร์ศิริรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร. จุฬา ดิงศภทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต หนึ่งสุขเกษม)

คณบดี

หน่วยหลักสูตรการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๑๖

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/



คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชาญวิทย์ ผลชีวิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร. จุฬา ดิงศภัทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณึงสุขเกษม)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณบดี

หน่วยหลักสูตรการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย

โทร. ๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๑๖



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเกียรติศักดิ์ เสนาเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ ๒ แผนกวิชาการการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร. จุฑา ดิงศภัทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในกรณีนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ใ้ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณึงสุขเกษม)

คณบดี

หน่วยหลักสูตรการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๑๖



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๔/

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพระราม ๑ ปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมนตรี เครือวัลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ ๒ แขนงวิชาการการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร. จุฬา ดึงศภทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต คณึงสุขเกษม)

คณบดี

หน่วยหลักสูตรการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิชาการและวิจัย

โทร.๐-๒๒๑๘-๑๐๔๐

โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๑๐๑๖



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแบบสอบถาม

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อศึกษาการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553 ตามแนวทางของ บริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สโมสรฟุตบอลในไทยดิวิชั่น 1 ปี 2553 จำนวน 16 สโมสร สโมสรละ 19 คน ประกอบไปด้วย ประธานสโมสรและผู้จัดการทีมสโมสร 3 คน, ผู้ฝึกสอนและผู้ช่วยผู้ฝึกสอน 3 คน, และนักกีฬา 13 คน
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน
4. ในการตอบแบบสอบถาม ให้ปฏิบัติดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน โดยให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและ โปรดตอบทุกข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ตามแนวทางของไทยพรีเมียร์ลีกปี 2553 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและ โปรดตอบทุกข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและ โปรดตอบทุกข้อ
5. ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกของท่านเองให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ทั้งสิ้น เพียงแต่จะเป็นการสะท้อนสภาพความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นาย บุญยฤทธิ์ ปฐมทัศน์

นิสิตปริญญาโท แขนงวิชาการจัดการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นที่มีต่อ
ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการ 4 ด้าน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านลงใน ช่องว่าง และ
เขียนแสดงความคิดเห็นต่อทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารจัดการ 4 ด้านตามสภาพความเป็นจริง

1.สังกัดสโมสร.....

2.ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร

- ผู้บริหารสโมสร ตำแหน่ง.....
- เคยผ่านการอบรมการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอล
 - ไม่เคยผ่านการอบรมการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอล
 - อื่นๆ.....
- ผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยผู้ฝึกสอน ตำแหน่ง.....
- ผ่านการอบรม A License ผ่านการอบรม B License
 - ผ่านการอบรม C License ผ่านการอบรม อื่นๆ.....
- นักกีฬา

3.เพศ ชาย หญิง

4.อายุ 15-25ปี 26-35ปี
 36-45ปี มากกว่า 45ปี

5.ประสบการณ์ในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทีมฟุตบอลสโมสร

- ต่ำกว่า 1 ปี 1-2 ปี 2ปีขึ้นไป

6. ด้านทรัพยากรบุคคล		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
6.1	สโมสรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรและนักกีฬาที่ดีทำให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ				
6.2	สโมสรมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน				
6.3	สโมสรมีการอบรมบุคลากรและนักกีฬาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์				
6.4	สโมสรให้ความสำคัญในเรื่องพัฒนาจิตใจและคุณธรรมแก่บุคลากรและนักกีฬา				
6.5	สโมสรให้ความสำคัญต่อเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรและนักกีฬา				
6.6	บรรยากาศของสโมสรทำให้บุคลากรและนักกีฬากระตือรือร้นต่องานที่รับผิดชอบ				
6.7	สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล				
6.8	สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล				
6.9	สโมสรมีการนำผลการประเมินปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคล				
6.10	<p>กฏระเบียบปัญหาหรืออุปสรรคด้านทรัพยากรบุคคล โดยเรียงลำดับความสำคัญ</p> <p>อันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p>				

	ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....				
7. ด้านงบประมาณ		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
7.1	สโมสรมีได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สปอนเซอร์				
7.2	สโมสรมีสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านต่างๆ				
7.3	สโมสรมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานด้านต่างๆ				
7.4	สโมสรมีการจัดการแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อรายจ่าย				
7.5	สโมสรมีสวัสดิการให้กับบุคลากรและนักกีฬา				
7.6	สโมสรมีการจัดการงบประมาณที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้				
7.8	สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านงบประมาณ				
7.9	สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านงบประมาณ				
7.10	สโมสรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงด้านงบประมาณ				
7.11	กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านงบประมาณ โดยเรียงลำดับความสำคัญ อันดับที่ 1..... อันดับที่				

	2..... อันดับที่				
	3..... ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....				
8. ด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
8.1	สโมสรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกซ้อมที่ทันสมัย				
8.2	สโมสรมีสภาพแวดล้อมของห้องฝึกถูกสุขอนามัย				
8.3	สโมสรมีอุปกรณ์เพียงพอต่อการฝึกซ้อม				
8.4	สโมสรมีสนามฝึกซ้อมเพียงพอแก่นักกีฬา				
8.5	สโมสรมีจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้นักกีฬาและนักกีฬา				
8.6	สโมสรมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัย				
8.7	<p>กรณีระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์และสถานที่ โดยเรียงลำดับความสำคัญ</p> <p>อันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p>				

		ระดับความคิดเห็น			
9. ด้านการจัดการ		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
9.1	สโมสรมีความชัดเจนของภาระงานในแต่ละหน้าที่				
9.2	สโมสรมีการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ				
9.3	สโมสรมีการจัดสรรปริมาณวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่องาน				
9.4	สโมสรมีการบริหารจัดการด้านประหยัดพลังงาน				
9.5	สโมสรมีการบริหารจัดการด้านประหยัดทรัพยากร				
9.6	สโมสรมีแผนการดำเนินงานด้านการจัดการ				
9.7	สโมสรมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านการจัดการ				
9.8	สโมสรมีการประเมินผลตามแผนงานด้านการจัดการ				

9. ด้านการจัดการ (ต่อ)		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
9.9	สโมสรมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงด้านการจัดการ				
9.10	กรณีระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านการจัดการ โดยเรียงลำดับความสำคัญอันดับที่				

1.....
อันดับที่
2.....
อันดับที่
3.....
ข้อเสนอแนะอื่นๆ
เพิ่มเติม.....
.....
.....



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพตามมาตรฐานของไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

1. ด้านโครงสร้างการแข่งขัน		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
1.1	จำนวนทีมในลีก ทั้งหมด 16 ทีม				
1.2	จำนวนแมตช์แข่งขันต่อทีมในลีก ทั้งหมด 30 แมตช์				
1.3	มีระยะเวลาแข่งขันทั้งฤดูกาลอย่างต่ำ 8 เดือน (รวมฟุตบอลลีก, ฟุตบอลถ้วยและเกมอุ่นเครื่อง)				
1.4	มีระยะเวลาแข่งขันในลีกสูงสุดอย่างต่ำ 8 เดือน				
1.5	มีระบบการแข่งขันเป็นแบบเหย้าและเยือน				
1.6	มีระบบผู้ตัดสินในการแข่งขันทุกแมตช์				
1.7	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประเมินผู้ตัดสินอย่างเป็นทางการทุกนัด				
1.8	มีหลักเกณฑ์และระเบียบการแข่งขัน				
1.9	มีหลักเกณฑ์การซื้อขายและการย้ายผู้เล่น				
1.10	มีหลักเกณฑ์การพิจารณาโทษทางมารยาทและวินัย				

1.11	มีหลักเกณฑ์การพิจารณาการขึ้นชั้นและตักชั้น				
1.12	<p>กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้าน โครงสร้างการแข่งขัน โดยเรียงลำดับความสำคัญ</p> <p>อันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
2. ด้านมาตรฐานทางเทคนิค		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควร ปรับปรุง	ควร ปรับปรุง อย่างยิ่ง
2.1	มีคะแนนจากการประเมินผลด้านเทคนิค และคุณภาพทีม				
2.2	<p>กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านมาตรฐานทางเทคนิค</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
3. ด้านจำนวนผู้ชม		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควร ปรับปรุง	ควร ปรับปรุง อย่างยิ่ง

3.1	มีการเก็บค่าผ่านประตูและรายได้ค่าบัตรผ่านประตูเป็นตัวเลขแท้จริงทุกนัด				
3.2	มีจำนวนผู้ชมเฉลี่ย อย่างต่ำ 5,000 คนต่อแมตช์				
3.3	มีการประกาศจำนวนผู้ชมในสนามแต่ละแมตช์				
3.4	<p>กรณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านจำนวนผู้ชม จากข้อ 3.1-3.3 โดยเรียงลำดับความสำคัญอันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
4. ด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
4.1	ไม่แทรกแซงหรือเกี่ยวข้องกับการแข่งขันอย่างไม่เหมาะสมจากรัฐบาล				
4.2	มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของลีกมีโครงสร้างการจัดการโดยควบคุมการแข่งขัน, การตลาด, สื่อสารมวลชนและการเงิน				
4.3	มีคณะกรรมการจัดการแข่งขันของลีกเป็นนิติบุคคลและปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล				

	ของสมาคมฟุตบอลฯและ บ. ไทยพรีเมียร์ลีก				
4.4	มีผู้บริหารสูงสุดของนิติบุคคลปฏิบัติงานเต็มเวลา				
4.5	มีบัญชีกำไร-ขาดทุนและงบดุล				
4.6	มีการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและผู้ตรวจสอบอื่นๆตามวิธีปฏิบัติอันเป็นสากล				
4.7	<p>กรณีระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านธรรมาภิบาลและการจัดการ โดยเรียงลำดับความสำคัญอันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
5. ด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
5.1	มีระบบการตลาดต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุน และระบบของที่ระลึก				

5.2	มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด				
5.3	มีการใช้เครื่องมือประชาสัมพันธ์ อาทิ สื่อบัตร โปรแกรมการแข่งขัน และเว็บไซต์				
5.4	<p>กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านการตลาดและการส่งเสริมการตลาด จากข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ</p> <p>อันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
6. ด้านขนาดของธุรกิจ		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
6.1	การแข่งขันต้องมีรายได้เป็นรูปธรรม เช่น ระบบลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ระบบผู้ให้การสนับสนุนและระบบของที่ระลึกเป็นมูลค่าทางธุรกิจอย่างเป็นทางการ				
6.2	<p>กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านขนาดของธุรกิจ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

	ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....				
7. ด้านการจัดการในวันแข่งขัน		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
7.1	มีการแต่งตั้งผู้ควบคุมการแข่งขันประจำแต่ละแมตช์อย่างเป็นทางการ				
7.2	มีการจัดแบ่งทางเข้าสนามให้ผู้ชม, สื่อมวลชน, นักกีฬา, เจ้าหน้าที่และบุคคลสำคัญ				
7. ด้านการจัดการแข่งขัน (ต่อ)		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
7.3	มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และมีคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย				
7.4	มีการอำนวยความสะดวกให้กับแขกพิเศษและผู้ให้การสนับสนุน				
7.5	มีกิจกรรมบริการสำหรับผู้ให้การสนับสนุน, บุคคลสำคัญและผู้ชม ทุกแมตช์				
7.6	กรณีระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านการจัดการแข่งขัน โดยเรียงลำดับความสำคัญ				

อันดับที่ 1..... อันดับที่ 2..... อันดับที่ 3..... ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....					
8. ด้านสื่อมวลชน		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
8.1	มีระบบการลงทะเบียนการบริหารจัดการ ด้านสื่อมวลชน โดยเฉพาะ				
8.2	มีที่นั่งสำหรับสื่อมวลชน				
8.3	มีห้องทำงานสำหรับสื่อมวลชน				
8.4	มีพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการถ่ายทอดทางโทรทัศน์				
8.5	มีการแถลงข่าว โดยผู้ฝึกสอนก่อนและ หลังจบการแข่งขัน				
8.6	มีรายงานผลการแข่งขันแจกจ่ายให้กับ สื่อมวลชน				
8.7	มีข้อมูลแมตช์การแข่งขันให้กับผู้ชม				

8.8	มีข่าวสารเผยแพร่ในสื่อมวลชนหลักเป็นประจำทุกสัปดาห์ และทุกเดือน				
8.10	<p>กรณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านสื่อมวลชน โดยเรียงลำดับความสำคัญ</p> <p>อันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
9. ด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
9.1	มีสนามที่ใช้แข่งขันในระดับมาตรฐานเอของไฟฟ้า ขนาดความจุผู้ชมไม่ต่ำกว่า 5,000 ที่นั่ง อย่างน้อย 2 สนาม รองรับการแข่งขันเอเอฟซี แชมเปียนส์ ลีก				
9.2	มีคุณภาพสนามของพื้นหญ้า, ขนาดเป็นไปตามมาตรฐานไฟฟ้า				
9.3	มีความสว่างของไฟไม่ต่ำกว่า 1,200 ลักซ์ และสว่างเท่ากันทั่วทั้งสนาม				
9.4	อัฒจันทร์มีหลังคาคลุมบางส่วน				
9.5	มีการจ่ายกำลังไฟฟ้าที่สม่ำเสมอเพียงพอ				
9.6	มีห้องแต่งตัวนักกีฬาทั้ง 2 ทีม และห้องสำหรับผู้ตัดสิน				

9.7	มีห้องตรวจหาสารกระตุ้น				
9.8	มีห้องปฐมพยาบาล				
9.9	มีห้องสำหรับควบคุมดูแลรักษาความปลอดภัย				
9.10	มีที่นั่งเฉพาะสำหรับแขกพิเศษและห้องพักรับรอง				
9.11	มีพื้นที่ทำงานและอำนวยความสะดวกให้กับสื่อมวลชน				
9.12	มีพื้นที่ทำงานและอำนวยความสะดวกสำหรับทีมงานถ่ายทอดวิทยุและโทรทัศน์				
9.13	มีสถานที่สำหรับสร้างรายได้ อาทิ ซุ้มขายอาหารและเครื่องดื่ม, ซุ้มขายของที่ระลึกและห้องรับรองพิเศษสำหรับลูกค้าพิเศษ				
9.14	มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่ดีให้กับผู้ชมในสนาม				
9.15	สนามแข่งขันระดับมาตรฐานเอ ของฟีฟ่า ต้องอยู่ห่างจากสนามบินนานาชาติ ไม่เกิน รัศมี 200 กิโลเมตร หรือเดินทางโดยรถยนต์ ใช้เวลาไม่เกิน 2.30 ชั่วโมง (150 นาที) หรืออย่างน้อยที่สุดต้องอยู่ในตัวเมืองที่มี สนามบินในประเทศ				
9.16	<p>กรณีระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านมาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

10. ด้านสโมสรฟุตบอล		ระดับความคิดเห็น			
		ดีมาก	ดี	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง
10.1	มีผู้เล่นอาชีพแบบเต็มเวลา เช่น สัญญา อย่างเป็นทางการ อย่างน้อย 18 คน				
10.2	มีรายได้หลักจากค่าบัตรผ่านประตู, ค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอด, ผู้ให้การสนับสนุน, ค่าโอนย้ายตัวผู้เล่น, ค่าสินค้าของที่ระลึก และส่วนแบ่งที่ได้จากลีก				
10.3	เป็นนิติบุคคลเชิงพาณิชย์ภายใต้กฎหมาย ของประเทศ				
10.4	สโมสรไม่อยู่ในสถานะติดหนี้สิน/ค้าง ชำระ				
10.5	มีการรายงานผลประกอบการ บัญชีกำไร- ขาดทุนและงบดุลต่อคณะกรรมการ จัดการแข่งขันเป็นประจำทุกปี				
10.6	เป็นเจ้าของได้เพียง 1 สโมสรเท่านั้น				
10.7	ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานได้เพียง สโมสรเดียวเท่านั้น				
10.8	มีโปรแกรมพัฒนานักฟุตบอลระดับ เยาวชนของสโมสรหรือทีมที่เกี่ยวข้อง กับสโมสร				
10.9	หัวหน้าผู้ฝึกสอนมีใบประกาศนียบัตร ระดับเอจากเอฟซีหรือใบ ประกาศนียบัตรซึ่งผ่านการอนุมัติจากเอ เอฟซี				

10.10	มีทีมบริหารจัดการระดับมืออาชีพใน ทุกๆ แผนก				
10.11	มีสนามเหย้า จุฬชัมไม่ต่ำกว่า 3,000 ที่นั่ง				
10.12	มีสนามฝึกซ้อมที่สามารถใช้ได้				
10.13	มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกับ ชุมชนในท้องถิ่นที่สโมสรตั้งอยู่				
10.14	ต้องได้รับการสนับสนุนองค์กรปกครอง ท้องถิ่นที่สโมสรตั้งอยู่ อาทิ การใช้สนาม เหย้า, การใช้สนามฝึกซ้อมและการ ปรับปรุงพื้นที่เข้าถึงสนามสำหรับแฟน คลับ				
10.15	<p>กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านการบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอล โดยเรียงลำดับ ความสำคัญ</p> <p>อันดับที่ 1.....</p> <p>อันดับที่ 2.....</p> <p>อันดับที่ 3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกทั้ง 3 ด้าน

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

1. ปัจจัยด้านการเมือง		ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.1	บุคลากรของสโมสรไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ				
1.2	งบประมาณของสโมสรไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ				
1.3	เครื่องมือ, วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ของสโมสรไม่ถูกแทรกแซงจากอำนาจรัฐ				
1.4	การประชุมทางการเมืองมีผลต่อการจัดการสโมสรฟุตบอล				
1.5	กรุณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคปัจจัยด้านการเมือง จากข้อ 1.1-1.4 โดยเรียงลำดับความสำคัญ อันดับที่ 1..... อันดับที่ 2..... อันดับที่ 3..... ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....				
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด

2.1	คุณภาพนักฟุตบอลของสโมสร มีผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การ สนับสนุน				
2.2	อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นไม่ทำ ให้ยอดผู้ชมลดลง				
2.3	ความยากจนในหมู่ประชากรไม่ ทำให้ยอดผู้ชมลดลง				
2.4	จำนวนแฟนคลับของสโมสร มี ผลต่อการตัดสินใจเป็นผู้ให้การ สนับสนุน				
2.5	ราคาตั๋วเพิ่มสูงขึ้นไม่ทำให้ยอด ผู้ชมลดลง				
2.6	<p>กรณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านเศรษฐกิจ โดยเรียงลำดับความสำคัญ อันดับที่ 1..... อันดับที่ 2..... อันดับที่ 3..... ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม.....</p>				
3. ปัจจัยด้านสังคม		ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3.1	ความแตกต่างระหว่างชนชั้นไม่ ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม				
3.2	ปัญหาเรื่องผลการแข่งขันของทีม มีผลทำให้ยอดผู้ชมลดลง				

3.3	ความแตกต่างระหว่างค่านิยม และความเชื่อไม่ทำให้เกิดการ ทะเลาะวิวาทระหว่างแฟนบอล ทั้ง 2 ทีม				
3.4	ความแตกต่างทางด้านภูมิศาสตร์ เชื่อไม่ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ระหว่างแฟนบอลทั้ง 2 ทีม				
3.5	<p>กรณาระบุปัญหาหรืออุปสรรคด้านสังคม โดยเรียงลำดับความสำคัญ อันดับที่</p> <p>1.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>2.....</p> <p>อันดับที่</p> <p>3.....</p> <p>ข้อเสนอแนะอื่นๆ</p> <p>เพิ่มเติม.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ : บุญยฤทธิ์ ปฐมทัศน์
 สถานที่เกิด : นครปฐม
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 159 ถ.หมู่บ้านสระแก้ววิว ต. พระประโทน อ.เมือง จ.นครปฐม
 ประวัติการศึกษา : สำเร็จหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย