

การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ANALYSIS OF MANAGEMENT PROBLEMS OF VOLLEYBALL CLUBS IN THAILAND UNDER
TQM CONCEPT

Miss Jittima Jaisuk



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

Faculty of Sports Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM
โดย	นางสาวจิตติมา ใจสุข
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์การกีฬา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี ลีเม้งสวัสดิ์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.จุฑา ติงศภัทิย์)

จิตติมา ใจสุข : การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM (ANALYSIS OF MANAGEMENT PROBLEMS OF VOLLEYBALL CLUBS IN THAILAND UNDER TQM CONCEPT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.เทพประสิทธิ์ กุศลวัชวิชัย, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย โดยแนวคิด TQM และเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรกีฬาวอลเลย์บอล จำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.90 จากคณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอลที่ขึ้นทะเบียนเป็นสโมสรสมาชิก สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย จากนั้นนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบตามสถานภาพด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Method) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสโมสรกีฬาวอลเลย์บอลในประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล ประเภททีมชาย อายุต่ำกว่า 20 ปี มี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพนิสิต/นักศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วส่วนใหญ่อยู่สโมสรวอลเลย์บอลภาคกลาง
2. ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด, ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน, ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อม, ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง, ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้าน ประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านมี ปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
3. เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาในการจัดการสโมสรกีฬาวอลเลย์บอลทั้ง 7 ด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาวอลเลย์บอล พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5778403239 : MAJOR SPORTS SCIENCE

KEYWORDS: ANALYSIS / PROBLEMS / MANAGEMENT / VOLLEYBALL CLUBS

JITTIMA JAISUK: ANALYSIS OF MANAGEMENT PROBLEMS OF VOLLEYBALL CLUBS IN THAILAND UNDER TQM CONCEPT. ADVISOR: ASSOC. PROF.TEPPRASIT GULTHAWATVICHAI, pp.

The purpose of research aims to know problems of managing volleyball club in Thailand by using TQM concept and compare the perceived problems were classified by status. A total of 352 samples were studied by using the questionnaire as a survey tool from the club board, coaches and volleyball's player who were registered as club members under Volleyball Association of Thailand. The Validity and The alpha-coefficient of Cronbach were found to be 0.96 and 0.90. The data were analyzed by using statistical percentage, standard deviation and data comparison by status in analyzed by using one-way ANOVA. Then the differences were analyzed in pairs by using Scheffe Method.

Result of the research

1. Overview of the respondents about the volleyball club in Thailand was found most of respondents are men player, team athletes, younger than 20 years, undergraduate study, and average monthly income was less than 10,000 baht also mostly experienced in Central Volleyball Club.

2. Level of perception management problems by using the 7 dimension of TQM conceptual which includes Strategic Planning and Marketing, Internal Procedures and Systems, External Communication and Image Building, Organizational Culture and Environment, Management and Structure, Human Resource Management, and Organizational Effectiveness. Overall, there were problems in high level on a detailed consideration of each side.

3. The Result of Compared the management problems by using the 7 dimension of TQM conceptual classification by status found the perceived problems of volleyball management was statistical significant difference at .05.

Field of Study: Sports Science

Academic Year: 2015

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สาริษฐ์ กุลธวัชวิชัย ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี ลีมิ่งสวัสดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จุฬา ดิงศภักดิ์ กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัยในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณบุคลากรเจ้าหน้าที่ของคณะฯ ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องงานธุรการ และเอกสาร รวมถึงแนะนำขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ให้อย่างเต็มใจ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่าน บุคลากรทุกท่าน พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย สมาชิกสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่างๆ เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุดสาคร – คุณแม่สุมาลี ใจสุข คุณอารีย์ โพธิ์ขวัญ และญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยให้กำลังใจเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา และอยู่เคียงข้างข้าพเจ้าเสมอมา และขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะดี ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และปูพื้นฐานการเรียนการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ปัญหาในการวิจัย	3
คำจำกัดความของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่จะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์.....	5
2. ประวัติกีฬาบอลเลย์บอลในประเทศไทย	6
3. องค์ประกอบของสโมสรกีฬา	8
3.1 นิยามกีฬา.....	8
3.2 องค์ประกอบสโมสรกีฬา	9
4. แนวคิดการจัดการ.....	12
4.1 แนวคิดการจัดการทั่วไป.....	12
4.2 ทฤษฎีทรัพยากรในการจัดการ	12
4.3 ทฤษฎีระบบ.....	13

4.4 แนวคิดการจัดการการกีฬา	14
5. แนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน	15
5.1 วิวัฒนาการของแนวคิด TQM	15
5.2 แนวคิด TQM กับการกีฬา	21
5.3 องค์ประกอบของแนวคิด TQM ในการกีฬา	21
5.4 วงจรแนวคิด TQM กับการกีฬา	35
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรกีฬาในประเทศไทย ดังนี้	36
6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรทั่วไป ดังนี้	41
6.3 งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับด้านต่างๆ ของการบริหารจัดการองค์กร ดังนี้	45
6.4 งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับองค์กรกีฬาดังนี้	45
7. กรอบแนวความคิดในการวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	48
1. ประชากรที่ศึกษา	48
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3. ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วน หนึ่งของแนวคิด TQM	58
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพ	70
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	81

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
ประชากร.....	82
เครื่องมือในการวิจัย.....	82
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM	82
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพของ บุคลากรในสโมสร.....	83
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้.....	84
อภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	103
รายการอ้างอิง	104
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก.....	123
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	123
ภาคผนวก ข.....	125
แบบสอบถาม.....	125
ภาคผนวก ค.....	134
เอกสารผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน	134
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	137

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ความแตกต่างเรื่องความเชื่อที่สำคัญระหว่างองค์กรทั่วไปกับองค์กรแบบเดิมมีง.....	16
ตารางที่ 2 TQM.....	23
ตารางที่ 3 : สรุปจำนวนประชากรที่ต้องศึกษา	50
ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตาม สถานภาพ	54
ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามประเภททีม	55
ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 7 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 9 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามอาชีพ	56
ตารางที่ 10 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	57
ตารางที่ 11 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามประสบการณ์ที่ ผ่านมาแล้วในการเป็นคณะกรรมการสโมสร ทีมนักกีฬา และนักกีฬา	57
ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน โดยแนวคิด TQM.....	58
ตารางที่ 13 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด	59
ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านกระบวนการและระบบงานภายใน	61
ตารางที่ 15 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร	62

ตารางที่ 16 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม	63
ตารางที่ 17 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง.....	65
ตารางที่ 18 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	66
ตารางที่ 19 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านประสิทธิภาพขององค์กร	68
ตารางที่ 20 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับ สถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล.....	70
ตารางที่ 21 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ใน ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาดกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล	71
ตารางที่ 22 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ใน ด้านกระบวนการและระบบงานภายในกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล	73
ตารางที่ 23 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ใน ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล.....	74
ตารางที่ 24 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ใน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล	75
ตารางที่ 25 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ใน ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้างกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล.....	77

ตารางที่ 26 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาวอลเลย์บอล 78

ตารางที่ 27 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านประสิทธิภาพขององค์กรกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาวอลเลย์บอล 80



สารบัญญรูปภาพ

	หน้า
รูปที่ 1 ส่วนประกอบของแนวคิด TQM.....	22
รูปที่ 2 สรุปลผลการศีกษา.....	46



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กีฬาโอลิมปิกในประเทศไทยได้รับความสนใจในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ด้วยกระแสความชื่นชม ความนิยมในความสำเร็จบวกกับยุคทองของทีมวอลเลย์บอลหญิงทีมชาติไทย ในรายการวอลเลย์บอลเวิลด์กรังด์ปรีซ์ ทำให้สื่อมวลชนหันมาให้ความสนใจในกีฬาโอลิมปิกเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากเหล่าบรรดาแฟน ๆ กีฬาโอลิมปิกที่เริ่มต้นตัวมากขึ้น คอยช่วยเป็นกำลังใจสนับสนุนในฐานะแฟนคลับ มีผู้ชมที่รักในกีฬาโอลิมปิก โดยจะเห็นได้จากการแข่งขันที่มีผู้เข้าชมแน่นเต็มสนาม และเหล่าบรรดากองเชียร์ที่รวมตัวกันเชียร์ให้กำลังใจนักกีฬาอย่าง (ศิริพร วีร, 2558) ทำให้ทุกสโมสรมีผู้ให้การสนับสนุน นักกีฬามีรายได้จากเงินค่าจ้างแต่ละเดือน เงินรางวัลจากการแข่งขัน เงินสนับสนุนจากสปอนเซอร์ มีการถ่ายทอดสดทางโทรทัศน์ มีการเก็บบัตรเข้าชม มีแฟนคลับของแต่ละบุคคล มีแฟนประจำของแต่ละสโมสร มีการว่าจ้างโค้ชและบุคลากรอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการจัดการแข่งขันวอลเลย์บอลรายการสำคัญในระดับโลก เช่น โอลิมปิกเกมส์ วอลเลย์บอลเวิลด์คัพ วอลเลย์บอลเวิลด์กรังด์ปรีซ์ วอลเลย์บอลชิงแชมป์สโมสรโลก วอลเลย์บอลสโมสรเอเชีย เป็นต้น

ในการจัดการการแข่งขันวอลเลย์บอลในประเทศไทย เช่น วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก วอลเลย์บอลอาชีพ ดิวิชั่น 2 (โปรชาเลนจ์) และรายการอื่นๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้น สโมสรกีฬาต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการ ยกตัวอย่างเช่น มาตรฐานความสามารถของนักกีฬาและบุคลากร ได้แก่ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน อีกทั้งการบริหารจัดการทั้งในด้านการจัดการสโมสร การจัดการแข่งขัน และธุรกิจกีฬา ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การสร้างความนิยม การสื่อสาร การตลาด สิทธิประโยชน์ ผู้สนับสนุน และการมีส่วนร่วม ฯลฯ (สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, 2549) แม้ว่าการจัดการแข่งขันวอลเลย์บอลในประเทศไทยระหว่างสโมสร จะได้รับความสนใจจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังพบว่ามีปัญหาในส่วนของจัดการในระดับสโมสรหลายๆ ประการ ทั้งในด้านการจัดการสถานที่ เช่น การประกาศย้ายสนามในเกมที่ต้องเปิดบ้านต้อนรับ เนื่องจากสนามติดงานจึงต้องย้ายไปแข่งขันที่สนามโรงยิมสวนสาธารณะ ซึ่งมีขนาดที่ไม่เหมาะสมต่อการแข่งขัน ปัญหาด้านการเงิน เช่น ทีมประสบปัญหาในเรื่องของงบประมาณ และไม่รู้จะหาแหล่งเงินทุนมาสนับสนุนทีมเพิ่มได้อย่างไร แม้ว่าเป็นทีมที่สามารถทำผลงานได้อย่างยอดเยี่ยม หรือปัญหาทางด้านอื่นๆ เช่น สัญญาของนักกีฬาที่นักกีฬาหลายคนมีสัญญาซ้อนหลายสโมสรและไม่ได้ทำเรื่องไปที่สังกัดหน่วยงานชัดเจนจึงทำให้เกิดปัญหา และความไม่พร้อมในมาตรฐานจัดการแข่งขัน รายละเอียดของนักกีฬา เจ้าหน้าที่ และมีการจับสลากโปรแกรมการแข่งขัน (เอก ประวิตร, 2558) ปัญหาทางด้านการฝึกซ้อม เช่น ช่วงเวลาการฝึกซ้อมที่

ยังไม่ค่อยลงตัว เนื่องจากนักกีฬาในบางส่วนที่เป็นนักศึกษามีการสอบ จึงทำให้การฝึกซ้อมไม่สมบูรณ์ แบบตามแผนการฝึกซ้อม (เอก ประวิตร, 2555) และปัญหามาตรฐานการจัดการแข่งขัน เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ยังไม่เป็นมืออาชีพ ทำให้เอกชนมองว่าไม่ได้ประโยชน์อะไรจากการเสียเงินสนับสนุน (นายชาติเอก, 2552) เป็นต้น ล้วนสะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการจัดการในระดับสโมสรในประเทศไทย

จากข้อมูลดังกล่าวในเบื้องต้นสถานการณ์สโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ในปัจจุบันพบว่ามีสโมสรกีฬา วอลเลย์บอลมากกว่า 50 สโมสรในประเทศไทย(สมาคมกีฬา วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย, 2558) อย่างไรก็ตามจากการศึกษายังไม่ปรากฏรูปแบบการจัดการสโมสร หรือโครงสร้างการดำเนินงาน และองค์ประกอบต่างๆ ของสโมสรกีฬา วอลเลย์บอลที่ชัดเจน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการดำรงอยู่ของสโมสรได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากขาดความชัดเจนในการจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการ และผลการบริหารจัดการ ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (Richard L. D., 2008) เพื่อนำไปสู่การวางแผนกระบวนการและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้วยหลายประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุมองค์การ (Controlling) และองค์ประกอบที่ทำให้สโมสรกีฬาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดตั้งสโมสร ด้านการบริหารจัดการสโมสร ด้านการจัดการเงิน ด้านการหาแหล่งเงินทุนและการตลาด ด้านการจัดการอาสาสมัครเข้ามาสนับสนุน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต และด้านส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย (Howie, 2004)

จากองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาในข้างต้นสามารถพิจารณาได้โดยผ่านกรอบแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management หรือ TQM) ที่ช่วยให้การดำเนินการเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานอย่างมีระบบ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กรสโมสรกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยเฉพาะในส่วนของจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่ทำให้เกิดความชัดเจนในภารกิจ และบทบาทความเกี่ยวข้องของบุคลากรในฝ่ายต่างๆ นั้น ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้พยายามประยุกต์ใช้แนวคิด TQM ในส่วนของ 7 ด้าน (Knop, Hoecke, & Bosscher, 2004) มาใช้ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ซึ่งเป็นการตรวจสอบการจัดการสโมสรประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์และการตลาด กระบวนการและระบบงานภายใน การสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการและโครงสร้าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพองค์กร ประกอบกับการใช้วงจร PDCA (Plan, Do, Check, และ Act) มาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในแต่ละด้าน

โดยนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษานำมาสร้างเป็นเครื่องมือของงานวิจัยชิ้นนี้เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย และนำผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ เป็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการจัดการสโมสรให้ประสบความสำเร็จ และส่งผลให้ทีมสโมสรวอลเลย์บอลของประเทศไทยสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM ทั้ง 7 ด้านกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล

ปัญหาในการวิจัย

ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยเป็นอย่างไร

คำจำกัดความของการวิจัย

การวิเคราะห์ หมายถึง การศึกษาโดยใช้แนวคิดการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management (TQM)) ในส่วนของ 7 ด้าน (Knop et al., 2004) ในการพิจารณาปัญหาต่างๆ ของสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล

ปัญหา หมายถึง อุปสรรคที่ไม่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ในการจัดการสโมสรวอลเลย์บอล โดยแนวคิด TQM ตามการรับรู้ของสถานภาพบุคลากรในสโมสร

การจัดการ หมายถึง การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานอย่างมีระบบ เพื่อการพัฒนางานองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน (Knop.,2004) ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์และการตลาด กระบวนการและระบบงานภายใน การสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการและโครงสร้าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของการองค์กร

สโมสรวอลเลย์บอล หมายถึง สโมสรวอลเลย์บอลที่เป็นสโมสรสมาชิกของสมาคมกีฬา วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้ทราบถึงข้อเท็จจริงของปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย เพื่อนำวิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงสโมสรต่อไป
2. ได้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยที่ยั่งยืนต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยชิ้นนี้มุ่งที่จะศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ผ่านการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา รายงาน แนวคิดทฤษฎีสภาพปัญหา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเรียบเรียงไว้ดังนี้

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์
2. ประวัติกีฬา วอลเลย์บอลในประเทศไทย
3. องค์ประกอบของสโมสรกีฬา
4. แนวคิดการจัดการ
5. แนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน (knop et al., 2004)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า ประชาชนหรือประชากร ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า ลักษณะ ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ & ณรงค์ เทียนสง, 2521) ดังเช่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญและสามารถวัดได้ในทางสถิติของประชากรศาสตร์ที่กำหนดตามกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่นๆ

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึง แนวคิดด้านประชากรที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล ในการอธิบายพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายถึง คุณสมบัติเฉพาะของตนที่แตกต่างกันในแต่ละคน ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ กันนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณแตกต่างกันด้วย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสาร คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ

สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น และคุณสมบัติดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น (กิติมา สุรสุนธิ, 2541) ได้ดังนี้

1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลและโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทุกๆ ไปมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือบ่งชี้พื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน

4. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) ซึ่งประกอบด้วย เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์นั้นยังมีลักษณะอื่นๆ อีก ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ในทางสถิติที่กำหนดตามกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ โดยขึ้นอยู่กับว่าถ้าบุคคลมีปัจจัยเหล่านั้นแตกต่างกัน ความคิด และการกระทำก็มีแนวโน้มที่แตกต่างกันไปด้วยและสามารถนำไปใช้อธิบายปัจจัยของประชากรด้านอื่นๆ ได้อีกด้วย

2. ประวัติกีฬาวอลเลย์บอลในประเทศไทย

กีฬาวอลเลย์บอลได้แพร่หลายเข้ามาในประเทศไทย ตั้งแต่เมื่อใดไม่มีหลักฐานยืนยันแน่ชัด เพียงแต่ทราบกันว่าในระยะแรกๆ เป็นที่นิยมเล่นกันในหมู่ชาวจีนและชาวญวนมาก จนกระทั่งมีการแข่งขันระหว่างคณะ ชุมชน สโมสร และสมาคมขึ้น บางครั้งมีการติดต่อแข่งขันกันไปในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีการแข่งขันชิงถ้วยทองคำทางภาคใต้ ในปี พ.ศ. 2477 กรมพลศึกษาได้จัดพิมพ์กติกาวอลเลย์บอลขึ้น ซึ่งกติกากการแข่งขันวอลเลย์บอลได้ถูกแปลโดย อาจารย์ณพคุณ

แนวคิดการพัฒนาทีมชาติในอนาคต

จากการเริ่มเข้าแข่งขันระดับนานาชาติ สมาคมฯ ต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อเริ่มเข้าร่วมแข่งขันนานาชาติใหม่ ๆ ทีมไทยอยู่อันดับ 10 กว่า เกือบท้ายๆ ของเอเชีย ในกีฬาซีเกมส์ส์อินโดนีเซีย กับฟิลิปปินส์ไม่ได้ ต้องใช้เวลาไล่ตามถึง 7 ปี จนกระทั่งชนะได้อย่างถาวรจนถึงปัจจุบัน สมาคมฯ ใช้เวลา 14 ปี ไล่ตามได้หัว ซึ่งในสมัยนั้นถือว่าเป็นเสือดาวที่ 4 ของเอเชีย ขณะนี้ทีมไทยมีโอกาสชนะมากกว่าแพ้ และในปัจจุบันทีมไทยกำลังไล่ทันเกาหลี ซึ่งถึงแม้ว่าจะแพ้มากกว่าชนะ แต่ถึงปัจจุบันเกือบจะไม่ได้ต่างกันแล้ว ขึ้นอยู่กับจังหวะในการเล่นเท่านั้นเอง ทีมต่อไปที่อยากชนะให้มากขึ้นก็คือญี่ปุ่น ในขณะนี้เริ่มโอกาสที่จะชนะทีมญี่ปุ่นได้บ้างแล้ว แต่ว่ายังไม่มากครั้งนัก ซึ่งคงต้องการพัฒนาต่อไปอีกถึงแม้ว่าการได้แชมป์เอเชียหญิงในปี 2552 จะดูเหมือนกับไทยเดินทางมาสู่จุดสูงสุดและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติประเทศแล้วก็ตาม ในการนี้ สมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรบริหารหลักระดับประเทศสำหรับกีฬาโอลิมปิกในประเทศไทยส่งเสริมพัฒนาทีมสโมสรในการจัดการแข่งขันต่างๆ ดังนั้น สมาชิกสโมสรโอลิมปิกในประเทศไทยทุกสโมสรจึงเป็นส่วนสำคัญในการช่วยสร้างทีมเพื่อผลักดันโอลิมปิกในประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าด้วยต่อไปได้อย่างยั่งยืน และพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างทีมนั้นคือต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบของสโมสรกีฬาของตนเอง

3. องค์ประกอบของสโมสรกีฬา

3.1 นิยามกีฬา

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2558) ได้นิยามความหมายของ กีฬา (Sports) ไว้ในสองรูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมการแข่งขัน และการยอมรับของสังคมหมายถึง กิจกรรมแข่งขันของบุคคลลักษณะเดียวกับเกม แต่กีฬามี กฎ กติกา และระเบียบการเล่นสลับซับซ้อนมากกว่า และต้องเป็นที่สากลยอมรับ เป็นต้นว่ามีระบบการจัดการจัดการแข่งขันและการจัดการที่ชัดเจน มีองค์การที่มีการบริหารงานเพื่อพัฒนาส่งเสริมการกีฬาโดยคณะกรรมการที่มาจากชาติต่างๆ ที่เป็นสมาชิกสหพันธ์ (Nation Federation) กีฬานั้นๆ เป็นคณะกรรมการบริหารสหพันธ์กีฬานานาชาติ แต่ในความหมายของกีฬาตามความเข้าใจและการยอมรับของสังคมแล้วกีฬาจะหมายถึง การออกกำลังกายอย่างหนึ่งที่บุคคลนิยมและเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายกลุ่มชนิดและประเภทให้สามารถเลือกใช้หรือเล่น (Play) ตามความต้องการที่เป็นเฉพาะแต่ละบุคคลซึ่งรวมถึงการออกกำลังกาย (Exercise) และกิจกรรมทางกาย (Physical activity) หรือกิจกรรมทางการพลศึกษา (Physical education) เป็นต้น ซึ่งในการสร้างสโมสรกีฬานั้นจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบต่างๆ เพื่อทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์กรทางกีฬาขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินงานของสโมสรกีฬานั้น ในขณะที่ จูทา ดิงศภัทย์ (2555) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของกีฬาไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. กีฬาเพื่อสุขภาพ (Health)
2. กีฬาเพื่อการบันเทิง (Entertainment)
3. กีฬาเพื่อสังคม (Social)
4. กีฬาเพื่อการอาชีพ (Professional or Work)

3.2 องค์ประกอบสโมสรกีฬา

โฮวี (Howie, 2004) ได้เขียนไว้ในคู่มือการจัดตั้งสโมสรอย่างเป็นทางการนั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดตั้งสโมสร ในหลายๆ สโมสรมีกระบวนการในการก่อตั้งสโมสรที่ต่างกันไปขึ้นอยู่กับองค์กรของประเทศนั้นๆ ซึ่งทุกสโมสรในประเทศนั้นต้องเข้าไปเป็นสมาชิกของสมาคมก่อน และยอมรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สมาคมกำหนดไว้ เพื่อให้ทุกทีมปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกันตามมาตรฐานที่ถูกต้อง แต่ถ้าทีมไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกถอดทีมหรือพักการแข่งขัน ซึ่งการเป็นสมาชิกก็จะได้ประโยชน์ในหลายๆ อย่าง เช่น โครงสร้างของเกมการแข่งขันในระดับชาติที่เพิ่มขึ้นจากระดับท้องถิ่น โอกาสที่ได้รับความช่วยเหลือจากสมาคม การเข้าถึงข้อมูลต่างๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสโมสร และทีมมีโอกาสพัฒนาในอนาคตโดยผ่านทางสมาคมขึ้นสู่ในระดับนานาชาติต่อไป โดยสมาคมจะเข้ามาช่วยสโมสรได้ในการพัฒนาทีม การบริหารจัดการสโมสร การฝึกอบรมต่างๆ และการหาแหล่งเงินทุน ซึ่งสิ่งสำคัญระดับแรกก่อนการก่อตั้งสโมสรอย่างเป็นทางการคือ สโมสรต้องมีนักกีฬาและเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นเพียงพอที่จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างของสโมสร ที่ประกอบด้วย การจัดตั้ง การควบคุม การพัฒนา และการปกครอง ที่อยู่ภายใต้ระเบียบของสมาคมเพื่อความเข้าใจได้อย่างถูกต้องและทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองในสโมสร โดยมีประธาน เภรัญญิก เลขาธิการ ฯลฯ มาช่วยดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1.1 ชื่อสโมสร ต้องมีลักษณะเฉพาะหรือไม่เป็นชื่อทีมที่ใช้แล้ว
- 1.2 คณะกรรมการสโมสร เพื่อเป็นผู้ดำเนินงานในสโมสรตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการพัฒนาสโมสร รวมถึงถึงการกำหนดนโยบายของสโมสร
- 1.3 กฎระเบียบการควบคุม เช่น การขึ้นทะเบียนของนักกีฬา เรื่องสัญญาจ้าง ค่าจ้าง ต้องมีความเหมาะสม
- 1.4 สมาชิกสโมสร ซึ่งเป็นการจัดทำทะเบียนข้อมูลต่างๆ
- 1.5 ค่าสมัครสมาชิกรายปี
- 1.6 การร้องเรียน การไล่ออกและลาออก
- 1.7 การประชุมสามัญประจำปีและโอกาสพิเศษ

2. การบริหารจัดการของสโมสร ซึ่งสโมสรต้องมีวิธีดำเนินการ การวางแผนการบริหารจัดการสโมสร เช่น การจัดการนักกีฬา การจดทะเบียน การประเมินความเสี่ยง การฝึกซ้อม การลงทะเบียนเข้าร่วมการแข่งขัน การแข่งขันนัดกระชับมิตร การประชุม และผลลัพธ์ในการแข่งขัน โดยแบ่งเป็นช่วงๆ ดังนี้

2.1 เตรียมก่อนฤดูกาล

2.2 กลางฤดูกาล

2.3 สิ้นฤดูกาล

3. การจัดการเงิน สำหรับทีมเล็กๆที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งขึ้นมา การเงินจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดฤดูกาล ไม่ว่าจะเป็นค่าสมัครเข้าร่วมการแข่งขัน ค่าอุปกรณ์ต่างๆ ค่าจ้าง ฯลฯ จึงจำเป็นต้องบริหารรายได้ให้มีความสมดุลกับรายจ่าย เพื่อให้เกิดสภาพคล่องตลอดทั้งฤดูกาล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรให้ตรงและชัดเจน

3.2 ค่าใช้จ่ายแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นของสโมสร

3.3 การจัดทำงบประมาณ

4. การหาแหล่งเงินทุนและการตลาด ซึ่งกระบวนการให้การสนับสนุน หมายถึง สโมสรได้สปอนเซอร์เข้ามาและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือทั้งสองฝ่ายจะต้องได้ประโยชน์ร่วมกันจนสปอนเซอร์เห็นด้วยนำไปสู่การลงทุนในสัญญาและมีความสุขในการเข้ามาสนับสนุนสโมสร โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การตลาด หมายถึง การทำให้เห็นมุมมองหรือภาพลักษณ์ของสโมสร การประชาสัมพันธ์ สื่อ และกิจกรรมต่างๆ สิ่งที่สปอนเซอร์จะได้รับจากการตลาดดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น คุณสมบัติของสโมสรและสิทธิของสปอนเซอร์ที่ได้รับในการติดแบรนด์ของสปอนเซอร์ เช่น สปอนเซอร์สโมสรโปรแกรมการแข่งขัน การโฆษณา เสื้อกีฬา บอร์ดในการติดสแตนด์ ทางเข้าสถานที่ในแมตช์การแข่งขัน อาหารและเครื่องดื่ม สิ่งอำนวยความสะดวก รางวัล และดินเนอร์หลังจบฤดูกาล เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นเมื่อสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรของคุณ

4.2 การหาสปอนเซอร์ คือ การยื่นข้อเสนอไปยังหน่วยงานที่เราขอรับการสนับสนุนจากรายชื่อบริษัทฯใหญ่ในภูมิภาค ซึ่งจะต้องมีการเจรจาตกลงผลประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่ายให้ชัดเจน เช่น ระยะเวลาของสัญญา ช่วงการต่อสัญญาใหม่ จำนวนเงิน ช่วงระยะเวลา สิ่งที่สปอนเซอร์จะได้รับประกอบด้วยอะไรบ้าง โลโก้ของสปอนเซอร์ติดที่ไหนได้บ้าง ข้อกำหนดของสปอนเซอร์ การยกเลิกสัญญาจ้าง การออกจากสัญญา สิทธิและข้อผูกมัด ก่อนที่จะดำเนินขั้นตอนถัดไปคือการตกลงเรื่องสัญญา

5. การจัดการอาสาสมัครเข้ามาสนับสนุน ซึ่งสโมสรจะต้องมีความต้องการเข้ามาช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความจำเป็นของงาน ในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเตรียมรับอาสาสมัคร เกณฑ์ในการรับสมัคร เช่น งานที่ต้องการความความสำเร็จมีงานใหญ่เกินตัว และงานต้องสัมพันธ์กับเวลา

5.2 การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ เช่น งานเกี่ยวกับอะไร สรุปย่อรายละเอียดงานว่าต้องทำอะไรบ้าง และคัดเลือกอาสาสมัครเข้าเข้ามาทำงานให้ตรงกับทักษะในด้านต่างๆ หรือได้จากเครือข่ายต่างๆของสโมสร

5.3 ค่าตอบแทนของอาสาสมัคร

6. การพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การสร้างแผนพัฒนาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการตั้งจุดเป้าหมายและความมั่นคงว่าสโมสรจะก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อจะช่วยเหลือสร้างโอกาสให้กับสโมสร เช่น เงินทุน และการเพิ่มขึ้นของสปอนเซอร์ เป็นต้น ซึ่งขอบเขตของแผนการพัฒนายังต้องได้รับความมือจากทุกคนในสโมสร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 การคิดเกี่ยวกับอนาคตของสโมสร

6.2 วางแผนการพัฒนายในอนาคต ยกตัวอย่างเช่น จุดประสงค์ของสโมสร เป้าหมายของสโมสร วิธีการที่จะนำมาใช้และเป็นผู้รับผิดชอบ รวมไปถึงช่วงเวลาที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย และแหล่งเงินทุนที่ต้องการเข้ามาในสโมสร

7. การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เช่น ร่างประเดินพื้นฐานของปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในสโมสร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการประเมินความเสี่ยง และที่สำคัญที่สุดคือ คำนึงถึงความปลอดภัยก่อนนั่นเอง

ทั้งนี้ จากการศึกษาองค์ประกอบของสโมสรกีฬาพบว่าการจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารมีความเป็นที่จะต้องคำนึงถึงส่วนประกอบที่ทำให้สโมสรกีฬาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดตั้งสโมสร ด้านการบริหารจัดการสโมสร ด้านการจัดการเงิน ด้านการหาแหล่งเงินทุนและการตลาด ด้านการจัดการอาสาสมัครเข้ามาสนับสนุน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต และด้านส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อเข้ามาใช้ในการจัดการสโมสรควบคู่กันต่อไป

4. แนวคิดการจัดการ

4.1 แนวคิดการจัดการทั่วไป

จากการศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการจัดการทั่วไป ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร โดยได้สรุปสาระสำคัญตามแนวความคิดไว้ดังนี้ ไฮแมน และสก็อตต์ (Haiman T. & Scott W.G., 1970) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการ คือ กระบวนการทางสังคม และเทคนิคในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการดำเนินงานขององค์กรและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความสำเร็จบรรลุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่ลองเกนเนคเคอร์ และพริงเกิล (Longenecker J.G. & Pringle C.D., 1981) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและประสานการใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และสมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวว่าการวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงาน เป็นภาระหน้าที่ และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญของการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยหลักการสำคัญที่ควรคำนึงในการวางแผนก็ควรพิจารณา มีดังนี้

1. การวางแผนควรกระทำเมื่อใด โดยปกติการวางแผนนั้นควรจะได้เริ่มปฏิบัติจัดทำขณะที่เริ่มดำเนินงานเป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นผู้บังคับบัญชาอาจจัดวางแผนอีกเมื่อเริ่มงานใหม่ หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติ
2. วัตถุประสงค์นโยบายจะต้องศึกษา และทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ชัดเจน เพราะวัตถุประสงค์และนโยบายเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผน หากไม่ทำความเข้าใจให้ดีเสียแต่ต้นแผนงานที่กำหนดขึ้นก็จะล้มเหลวและไร้ความหมายสิ้นเชิง
3. ปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ คน เงิน วัสดุสิ่งของ สถานที่ และเวลา ฯลฯ จะต้องจัดให้พร้อม
4. วิธีดำเนินงานตามแผน เมื่อได้วางแผนขึ้นแล้วจะต้องพิจารณาหาช่องทาง หรือวิธีการที่จะต้องดำเนินงานตามแผนที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้แผนงานที่กำหนดขึ้นเป็นแผนที่จะสามารถดำเนินการได้
5. ภูมิศาสตร์ สภาวะแวดล้อม ดิน ฟ้า อากาศ คุณค่าทางสังคม พฤติกรรมของคน ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของคนกลุ่มนั้น

4.2 ทฤษฎีทรัพยากรในการจัดการ

ทรัพยากรในการจัดการ ดังเช่น นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527) ได้อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรในการจัดการว่า การจัดการหรือการบริหารกิจกรรมต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากร อันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการโดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4

ประการ ซึ่งรู้จักในนาม 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) และธงชัย สันติวงษ์ (2535) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดแม้ว่าองค์กรจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีราคาแพงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้ว เครื่องจักรและอุปกรณ์เหล่านั้นก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด และถึงแม้จะใช้ดำเนินงานได้บ้าง ประสิทธิภาพเครื่องจักรก็คงอยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุผลข้างต้น การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้การบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตทำได้ดีขึ้น

4.3 ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นวิธีการจัดการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม ดาร์ฟ (Richard L. D., 2008) เพื่อให้สามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด โดยพิจารณาองค์กรในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์กรทั้งระบบ ยกตัวอย่างเช่น สมคิด บางโม (2551) ได้อธิบายว่า การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่างๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสมยศ นาวิกาน (2536) กล่าวว่า การจัดการเพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจ ตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การจัดองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคคล แบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
3. การนำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการ กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ
4. การควบคุมองค์กร (Controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด

4.4 แนวคิดการจัดการการศึกษา

จุกา ดิงศภัทย์ (2547) กล่าวว่า การบริหารหรือการดำเนินงานใดๆ ก็ตามจะต้องมีการสนับสนุน (Support) ที่ดีไปยังองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน (4 M's) การบริหารหรือการดำเนินงานนั้นๆ จึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ เทพประสิทธิ์ กุศลวัชวิชัย (2558) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การจัดการศึกษาถือเป็นกระบวนการ (Process Management) วิธีการปฏิบัติดำเนินการทางการศึกษาเพื่อให้การศึกษามีบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่าตามที่กล่าวในเบื้องต้น (คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษา) แล้วไม่ว่าจะเป็นกีฬาในระดับใด มิติใดก็ตามและการดำเนินการจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เงื่อนไขของกีฬาโดยรวมและให้เป็นที่ไปตามชนิดและประเภทของกีฬานั้นๆ ซึ่งในการจัดการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ยังนิยมใช้รูปแบบการปฏิบัติตามๆ กันมาโดยใช้ประสบการณ์เป็นหลักแนวทางการปฏิบัติ การจะพัฒนาการจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการศึกษาพัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการควบคู่ไปด้วย ซึ่งในสากลปัจจุบันที่มีการพัฒนาการจัดการทางการศึกษามีการพัฒนาขึ้นมาโดยเฉพาะด้านกีฬาอาชีพ การจัดการศึกษาจึงมีการใช้ศาสตร์การจัดการการเงิน การจัดการธุรกิจมาดำเนินการ แต่โดยแท้จริงแล้วการจัดการการศึกษามีความครอบคลุมในหลายส่วนของการจัดการเพราะกระบวนการกีฬามีกระบวนการที่ครอบคลุมในศาสตร์หลายแขนงแม้ว่าจะเป็นรูปแบบของอุตสาหกรรมก็ตาม การจัดการศึกษาก็มีอุตสาหกรรมทางการกีฬาเป็นต้น การจัดการการศึกษาเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกีฬาโดยตรง ซึ่งในเมืองไทยเริ่มให้ความสำคัญในศาสตร์การจัดการกีฬามากขึ้นโดยมุ่งหวังเพื่อการใช้ประโยชน์และการพัฒนาการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยสาระต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการกีฬา ดังนี้

1. การจัดการองค์การศึกษา
2. การจัดการการแข่งขันกีฬา
3. การจัดการการฝึกนักกีฬา
4. การจัดการสถานกีฬา - ศูนย์กีฬา
5. การจัดการสนามแข่งขันกีฬา
6. การจัดการธุรกิจ อุตสาหกรรมกีฬาและกิจกรรมการออกกำลังกาย
7. สถาบันและองค์กรส่งเสริมกีฬา-แผนพัฒนากีฬา
8. องค์กรวิชาชีพ- อาชีพการศึกษา

ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดในการจัดการทั่วไป ทรัพยากรในการจัดการ ทฤษฎีระบบ และการจัดการกีฬาพบว่า การจัดการคือการวางแผนกระบวนการและทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้วยหลายประการ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) การวางแผน (Planning)

การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling) ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิด TQM ที่จะเสนอในหัวข้อต่อไป

5. แนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน

Knop and other (2004) ได้อธิบายถึง TQM หรือการจัดการเพื่อคุณภาพโดยรวม เป็นการดำเนินการด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานอย่างมีระบบ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กร สโมสรกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังเช่น กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557) ได้ให้นิยามความหมายของการบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม หรือ TQM ไว้ว่า ระบบการบริหารธุรกิจที่ดำเนินการด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานและทุกระดับชั้นอย่างมีระบบ โดยตัดสินใจด้วยเหตุและผล เพื่อจุดมุ่งหมายคือการประกันคุณภาพโดยรวมให้แก่ลูกค้า

5.1 วิวัฒนาการของแนวคิด TQM

แนวคิดเรื่องการจัดการคุณภาพขององค์กร ตามหลักของ TQM จะพบว่าการจัดการแบบ TQM ของแต่ละองค์กรมีรูปแบบและขั้นตอนในการดำเนินงานมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรและพื้นฐานของการบริหารงานของแต่ละองค์กร โดยสรุปถึงหลักการของปรัชญาการจัดการคุณภาพโดยรวม ยกตัวอย่างเช่น เดมมิ่ง (Deming, 1993) ถือเป็นบุคคลคนแรกที่มีการเสนอหลักแห่งความจริงเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการเสนอเนื้อหาของ “หลักการของการเปลี่ยนแปลงการบริหารแบบตะวันตก (Principles of transformation of western management)” ในหนังสือ Out of the Crisis เมื่อ ค.ศ. 1982 (Deming, 1986) โดยผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดการปรับปรุงคุณภาพให้กับนักบริหารธุรกิจชาวญี่ปุ่น โดยกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารระดับสูงต่อการปรับปรุงคุณภาพ และความน่าเชื่อถือของการนำไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการจัดการคุณภาพของอุตสาหกรรมจนกลายเป็นที่มาของปรัชญาการจัดการคุณภาพ ซึ่งชูเกียรติชาญสง่าเวช (2556) ได้แปลหนังสือในชื่อเรื่องว่า ดร.เดมมิ่ง อเมริกันคนผู้ปูรากฐานเรื่องคุณภาพให้ญี่ปุ่น ได้กล่าวถึง ความแตกต่างเรื่องความเชื่อที่สำคัญระหว่างองค์กรทั่วไปกับองค์กรแบบเดมมิ่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความแตกต่างเรื่องความเชื่อที่สำคัญระหว่างองค์กรทั่วไปกับองค์กรแบบเต็มมิ่ง

บริษัททั่วไป	บริษัทแบบเต็มมิ่ง
คุณภาพคือค่าใช้จ่าย	คุณภาพช่วยลดต้นทุน
การตรวจสอบเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่คุณภาพ	การตรวจสอบจะซ้ำเกินไป และถ้าคนงานผลิตสินค้าที่ไม่มีข้อบกพร่องเลยให้ผู้จัดการตรวจสอบออกไป
ผู้เชี่ยวชาญในการควบคุมคุณภาพ และผู้ตรวจสอบสามารถให้ความมั่นใจเรื่องคุณภาพได้	ผู้บริหาร เป็นผู้ริเริ่มให้เกิดคุณภาพ
ข้อบกพร่อง เกิดจากคนงาน	ข้อบกพร่องทั้งหลายเกิดจากระบบงาน
กระบวนการการผลิตจะมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหลังจากนั้นไม่ต้องเปลี่ยนแปลงอะไรอีก คนงานไม่จำเป็นต้องช่วยปรับปรุง	กระบวนการทั้งหลายไม่มีจุดสูงสุดทุกอย่าง ปรับปรุงให้ดีขึ้นได้เสมอ
การกำหนดค่ามาตรฐาน โควตาและเป้าหมาย จะช่วยเพิ่มผลผลิต	ต้องยกเลิกค่ามาตรฐานและโควตาทั้งหลายให้หมด
ความกลัวและการให้รางวัลเป็นวิธีกระตุ้นที่ดี	ความกลัวนำไปสู่ความทายนะ
คนก็เหมือนสินค้า ถ้าอยากได้ก็ซื้อมาเพิ่ม ถ้าไม่จำเป็นก็ปลดออก	ควรทำให้คนงานรู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง
ซื้อในต้นทุนที่ต่ำที่สุด	ซื้อจากผู้ขายที่เอาใจใส่ในเรื่องคุณภาพ
ทำให้ผู้จัดหาสินค้าแข่งขันราคากันเอง	ทำงานร่วมกับผู้จัดหาสินค้าให้เรา
เปลี่ยนผู้จัดหาไปเรื่อยๆ ยึดถือราคาเป็นหลัก	ลงทุนเรื่องเวลา และความรู้เพื่อช่วยผู้จัดหาปรับปรุงคุณภาพและราคาพัฒนาความสัมพันธ์ในระยะยาวกับผู้จัดหา
กำไรเกิดจากรายได้สูง และต้นทุนต่ำ	กำไรเกิดจากลูกค้าที่จงรักภักดี
กำไรคือตัวชี้ที่สำคัญของบริษัท	การบริหารบริษัทโดยดูจากผลกำไรเพียงอย่างเดียวคล้ายกับการขับรถโดยมองเฉพาะกระจกส่องหลัง เราจะรู้เพียงว่าเราอยู่ที่ไหน แต่ไม่รู้ว่าจะไปไหน

นอกจากนี้ จูแลน (Juran, 1909-2008) อ้างใน กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557) วิศวกรไฟฟ้าชาวอเมริกันเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีส่วนบุคคลในการสร้างแนวคิดด้านการบริหารคุณภาพแก่วงการอุตสาหกรรม โดยหลักใหญ่แล้ว ดร.จูแลนได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสำคัญต่อการบริหารคุณภาพ 3 ประการ ดังนี้)

1) การบริหารคุณภาพจะให้ความสำคัญต่อมิติด้านบุคลากร (Human dimension) มากกว่ามิติด้านสถิติโดย ดร.จูแลนถือว่าคุณภาพคือเรื่องเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ ที่เน้นเกี่ยวกับบุคคลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2) หลักการพาเรโต หรือหลักการ 80 – 20 ที่แสดงว่าสิ่งที่มีความสำคัญมาก (80% ของจำนวนปัญหาทั้งหมด) มาจากสิ่งที่มีจำนวนน้อย (20% ของจำนวนสาเหตุทั้งหมด)

3) ไตรศาสตร์ด้านคุณภาพ (Quality trilogy) ที่ประกอบด้วยการวางแผนคุณภาพ (quality planning) การควบคุมคุณภาพ (quality control) และการปรับปรุงคุณภาพ (quality improvement)

จูแลนและแกรน่า (Juran & Gryna, 1988) กล่าวว่า การมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจความต้องการของลูกค้าที่องค์กรจะต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคตได้

อิชิคาว่า (Ishikawa, 1985) ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับ TQM ไว้ 4 หลักการ คือ

1. Quality Circles
2. The Question of Continuous Training
3. The Quality Tool “Ishikawa Diagram”
4. The Quality Chain

และในการควบคุมทางด้านคุณภาพเริ่มตั้งแต่กระบวนการการพัฒนา การออกแบบ การผลิต และการให้บริการนั้น เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อลูกค้าและก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายนี้ ทุกคนในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการควบคุมคุณภาพ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารระดับสูงทุกหน่วยงานในองค์กรและพนักงานทุกคน

และครอสบี้ (Crosby, 1926-2001) อ้างใน กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557) เป็นปรมาจารย์ด้านคุณภาพที่เสนอปรัชญาด้านการบริหารคุณภาพที่เน้นการปฏิบัติได้จริง (pragmatic management philosophy) โดยได้นำเสนอโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพ 14 ขั้นตอนภายใต้แนวคิด “ทำให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรก (doing it right the first time)” ซึ่งต่อมาทำให้การบริหารคุณภาพมีความสำคัญมากขึ้นในการดำเนินงานทางธุรกิจในปัจจุบันนี้ ซึ่งในหนังสือ “คู่มือส่งเสริม TQM (TQM Promotion Guidebook)” แปลโดย สุจริต คุณธนกุลวงศ์ (2543) ซึ่งได้ให้เหตุผล

สำคัญดังกล่าวไว้ 2 ประการ คือ ทำให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น และบริษัทสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่ดีกว่า ในขณะที่ระบบการผลิต การกระจาย และสื่อสารมีการขยายที่จะพัฒนา ผู้ซื้อสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องการและเวลาที่ต้องการได้ง่ายมากขึ้นเรื่อยๆ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพต่ำเริ่มหายไปจากตลาด คุณภาพของผลิตภัณฑ์กลายเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินงานทางธุรกิจ การบริหารธุรกิจที่ให้คุณค่าน้อยต่อคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถสร้างกำไร และไม่สามารถดำรงอยู่ทางธุรกิจได้

2. จัดระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บริษัทที่ให้คุณค่าอย่างมากต่อคุณภาพ จะต้องสร้างสรรค์และสร้างผลจากการปรับปรุงต่างๆ มีเป้าหมายกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร มีคุณภาพที่สม่ำเสมอ และมีประสิทธิภาพ ความคิดต่างๆ จะต้องมีการระดมแนวคิดริเริ่มต่างๆ ต้องมีการสนับสนุนความสามารถของแรงงานโดยรวม ต้องมีการปรับปรุงอันจะทำให้เห็นความแตกต่างอย่างมาก ระหว่างการบริหารที่คำนึงถึงคุณภาพและการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพน้อย การบริหารในแบบแรก ไม่เพียงแต่ทำให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น แต่ยังส่งผลด้านอื่นๆ ของธุรกิจ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงโดยรวมของการบริหารทั้งองค์กร

สุวรรณี แสงมหาชัย (2541) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า TQM หมายถึง การจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพรวมขององค์กร ซึ่งได้ทำการครอบคลุมถึงกิจกรรม แนวทางปฏิบัติและเทคนิคอื่นหลากหลาย รวมทั้งกิจกรรมมากมายที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ ความหมายของคำว่า TQM มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วีรวัธ มาชะศิริานนท์ (2549) ได้ให้ความหมาย การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การหรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม TQM หมายถึง การจัดระบบและวินัยในการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหายและมุ่งสร้างคุณค่าในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน โดยทุกคนในองค์กรนั้น ๆ จะต้องมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุปคือ แนวความคิดทางด้านคุณภาพเหล่านี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพและการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุ เพื่อใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งการนำเอา TQM มาใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือการจัดการที่วางเป้าหมายให้เกิดความสำเร็จในการขยายการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อผลิตคุณภาพทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ได้อย่างสมดุลบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์และหลักการร่วมกัน จึงจะนำไปสู่เป้าหมายร่วมของ TQM ที่จะบรรลุคุณภาพเป็นที่พอใจตามความต้องการได้อย่างคุ้มกระบวนการต่อไปคือ กระบวนการทำงานโดยใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือทางสถิติในการตรวจสอบบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง เพื่อกระบวนการที่ผลิตจะต้องได้รับการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

นั้น เพื่อปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ ตามข้อเท็จจริงของสถานการณ์และการตัดสินใจจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง 2 ประการ คือ

1. การวัดความสูญเสียจากคุณภาพทางสถิติ หมายถึง กิจกรรมการผลิตภัณฑ์และให้บริการ จะมีจริงได้ก็ต่อเมื่อลูกค้าของผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นมีจริง และกิจกรรมดังกล่าวจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อผลิตภัณฑ์และบริการดังกล่าวจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อผลิตภัณฑ์และบริการดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ลูกค้าต้องการ การผลิตและขายผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป็นการสูญเสียโดยตัวของมันเอง ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารคุณภาพในองค์กรจะถูกพิจารณาจากเกณฑ์พื้นฐานดังต่อไปนี้

1.1 ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรผลิต ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือไม่

1.2 องค์กรดังกล่าวผลิตภัณฑ์หรือบริการอย่างคุ้มค่าหรือไม่

ถ้าจะทำให้ TQM ทำงานได้ดี ทุกคนในองค์กรต้องตระหนักถึงความสูญเสียจากคุณภาพที่ดำรงอยู่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องใช้ข้อมูลที่เป็นจริงเพื่ออธิบายสถานภาพอย่างถูกต้อง ที่เกี่ยวกับคำถามสองประเด็นข้างต้น และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่าความสูญเสียหลักจากคุณภาพมี 3 ประเภท คือ ความสูญเสียคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ความสูญเสียจากคุณภาพของกระบวนการ และความสูญเสียจากต้นทุนและประสิทธิภาพ จึงจะนำไปสู่แนวทางการ PDCA มาปรับปรุงงานอย่างไร

2. วงจร PDCA เมื่อสถานภาพความสูญเสียจากคุณภาพมีความชัดเจนแล้ว ก็จะมีการจัดเตรียมแผนงานลดความสูญเสียและลงมือดำเนินการ และตรวจสอบผลที่ได้ ถ้าการตรวจสอบพบข้อบกพร่องในการวางแผนหรือการดำเนินงานก็จะมีปฏิบัติการแก้ไข ส่งผลให้มีการปรับแผนงานที่กำหนดไว้แต่เริ่มต้นแผนที่มีการปรับปรุงใหม่ก็จะมีการนำไปปฏิบัติ หลังจากนั้นก็มีการตรวจสอบผลที่ได้อีก และมีการแก้ไขอีกถ้าจำเป็นวงจรของกิจกรรมที่ต่อเนื่องนี้ รู้จักกันดีว่าเป็นวงจร PDCA (Plan, Do, Check, Action) และเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ของวงจร PDCA สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

วางแผน (Plan) ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ของวงจร PDCA นั้น ขั้นตอน “การวางแผน” เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด แต่ไม่ได้หมายความว่า ไม่ว่าการดำเนินการในขั้นตอนที่เหลือจะเป็นอย่างไร ขอให้การวางแผนถูกต้องก็พอ แต่เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างต้องอาศัยแผน ดังนั้น ถ้าแผนไม่ดีเสียแล้วงานอื่นก็จะไม่ดีด้วย ซึ่งถ้าแผนเดิมมีการวางแผนอย่างดี การแก้ไขก็จะมีน้อย และกิจกรรมต่างๆ ก็สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งในการจัดทำแผน จำเป็นจะต้องมีการระบุข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีผลที่จะมีต่อแผน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ วัตถุดิบ และเงินทุน ระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาหาวิธีการที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ถ้าเป็นไปได้ ควรตรวจสอบความเป็นไปได้ในการผ่อนคลายข้อจำกัดดังกล่าวด้วย ควรมีการพิจารณาข้อเสนอต่างๆ ก่อนที่จะกำหนดเลือกใช้

ข้อเสนอที่ดีที่สุดเป็นแผนปฏิบัติการในแผน ควรกำหนดวิธีการต่างๆที่ใช้เพื่อการตรวจสอบว่าแผนดังกล่าวมีการวางแผนที่ดี และมีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

ดำเนินการ (Do) หลังจากจบการวางแผนแล้ว ก็เข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือดำเนินการขั้นตอนต่างๆ ที่เสนอไว้นี้ ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

1. สร้างความมั่นใจว่า ผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ และความจำเป็นของงานอย่างถ่องแท้

2. ให้รับผิดชอบดำเนินการตามแผน รับผิดชอบหาในแผนอย่างถ่องแท้

3. จัดให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อดำเนินงานตามแผน

4. จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นตามที่กำหนด และเมื่อต้องการ

ตรวจสอบ (Check) เมื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน ควรมีการประเมินในสองแง่ที่จะกล่าวนี้ อย่างเป็นอิสระซึ่งกันและกัน

1. มีการดำเนินงานตามแผนอย่างถูกต้องหรือไม่

2. เนื้อหาของแผนมีสาระเพียงพอหรือไม่

ถ้าวัตถุประสงค์ของงานไม่บรรลุ นั้นหมายความว่า สภาพเงื่อนไขไม่เป็นไปตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือทั้งสองข้อ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องพิจารณาว่าอยู่ในกรณีใด เพราะการแก้ไขที่ต้องการในแต่ละข้อจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

ดำเนินการ (Act) ในการปฏิบัติการแก้ไข มีความจำเป็นจะต้องแยกแยะอย่างชัดเจนในการจำกัดอาการและสาเหตุของปัญหาการทำงานซ่อม และจัดตารางผลิตใหม่โดยเพิ่ม OT เพื่อแก้ของเสีย ล้วนเป็นการปฏิบัติการแก้ไขต่ออาการ มิใช่เป็นการแก้ที่สาเหตุถ้างานผลิตล่าช้าเนื่องจากต้องใช้เวลาซ่อมของเสีย ของเสียดังกล่าวต้องมรการป้องกันไม่ให้เกิดแต่แรกถ้าเหตุผลมาจากการเสียของเครื่องจักร วิธีการบำรุงรักษาจะต้องมีการทบทวนและควรมีกำหนดขั้นตอนเพื่อลดความเสียหายจากการหยุดเครื่องที่เกิดขึ้น ถ้าการไม่บรรลุวัตถุประสงค์เกิดจากการวางแผนที่ไม่ดี ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะหาสาเหตุของการวางแผนที่ไม่ดีพอก่อน แล้วจึงทำการปรับปรุงคุณภาพของการวางแผนและปรับปรุงเนื้อหาของแผนด้วย นี่คือปรัชญาที่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ โดยสามารถนำแนวคิด TQM เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในสโม่สรกีฬาได้ดังต่อไปนี้ ดังเช่นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ TQM ดังนี้

เอกวิธนา ธาตรีอติเรก (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ตามความคิดเห็นของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นลูกค้า การปรับปรุงกระบวนการ ทุกคนมีส่วนร่วม ในองค์การ การบริหารด้วยข้อเท็จจริง การระดมสมอง การให้ความสำคัญต่อกระบวนการและป้องกัน การเกิดซ้ำ การใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ และการให้ความรู้และการฝึกอบรมทางด้านคุณภาพ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ผล

การศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีความเห็นต่อการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นที่ลูกค้า ด้านการปรับปรุงกระบวนการ ด้านทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการบริหารด้วยข้อเท็จจริง ด้านการระดมสมองด้านการให้ความสำคัญต่อกระบวนการและป้องกันการเกิดซ้ำ การใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อกำหนดความสูญเสียจากคุณภาพ โดยใช้ข้อเท็จจริง และการให้ความรู้และการฝึกอบรมทางด้านคุณภาพ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมุ่งเน้นที่ลูกค้า ด้านการปรับปรุงกระบวนการ และด้านการให้ความรู้และการฝึกอบรมทางด้านคุณภาพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ยังพบอีกว่าด้านการมุ่งเน้นที่ลูกค้า โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของ เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยปฏิบัติงานที่สังกัดไม่แตกต่างกัน

5.2 แนวคิด TQM กับการกีฬา

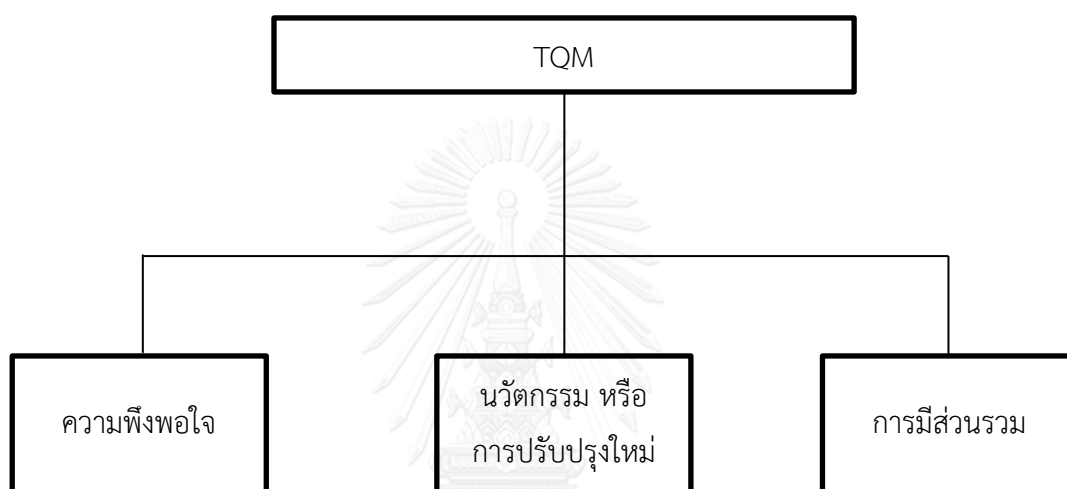
การประยุกต์ใช้แนวคิด TQM มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการจัดการสโมสรกีฬาที่มีคุณภาพนับว่าเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารของสโมสรในทุกๆ ด้าน โดยอีริค (Eric, 2010) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา เป็นการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการขององค์กรกีฬา ยกตัวอย่างเช่น ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การกำหนดบทบาทของบุคลากร และการจัดการทางการเงิน ฯลฯ ล้วนแล้วแต่เป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรกีฬา รวมถึงการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานในสโมสรกีฬาตามขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ชัดเจนของแต่ละฝ่ายผ่านการประยุกต์ใช้ TQM กับการกีฬา ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่ผลงานโดยรวมในการพัฒนาโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กรกีฬาที่มุ่งสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สมบูรณ์ เพื่อให้ได้สิ่งที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3 องค์ประกอบของแนวคิด TQM ในการกีฬา

นีอบ และคณะ (Knop., et al., 2004) ได้กล่าวถึง TQM หรือการจัดการเพื่อคุณภาพโดยรวมเป็นแนวทางการจัดการที่แสวงหาเพื่อให้ได้คุณภาพ ผ่านการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรทั้งหมด โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ในระยะยาวที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผลจากการศึกษาการนำวิธีการเชิงรุกไปใช้เป็นหลักในการสนับสนุนของกระบวนการบริหารจัดการที่ช่วยให้เกิดคุณภาพที่ดีที่สุดนั้นคือ TQM ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐาน (ดังรูปที่ 1) ดังนี้

1. ความพึงพอใจ : เป็นสิ่งแรกของหลักแนวคิดของ TQM คือ ลูกค้ำพอใจประทับใจ หรือเกินความคาดหวังที่ลูกค้ำต้องการ
2. นวัตกรรม หรือการปรับปรุงใหม่ : ปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งหมดให้ดีขึ้น เพื่อให้ลูกค้ำที่นำไปใช้เกิดความพึงพอใจในผลงานที่ได้รับ
3. การมีส่วนร่วม : ทุกคนมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการเพิ่มระดับความพอใจให้กับลูกค้ำ

รูปที่ 1 ส่วนประกอบของแนวคิด TQM



ปีเตอร์ (Peters, 1984) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่จะได้มาซึ่งประสิทธิผลและการจัดการตลาด ประกอบด้วยดังนี้

1. มุ่งเน้นไปที่กลุ่มของลูกค้ำ
2. การวางแผนกลยุทธ์
3. คุณภาพในการวัดและวิเคราะห์
4. คุณภาพของความมั่นใจ
5. คุณภาพและผลการปรับปรุงผลผลิต
6. ผู้บริหารระดับสูงและการสนับสนุน
7. การฝึกลูกจ้างและการทำงานรวมกัน

การนำแนวคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ต้องพิจารณาองค์ประกอบการบริหารจัดการประกอบด้วย 2 รูปแบบ โดยแบบแรก คือ ระบบเทคนิคหรือการใช้ทฤษฎีทางสถิติในการตรวจสอบ ควบคุมเครื่องมือ และเทคนิคสำหรับการพัฒนาด้านกลยุทธ์และการออกแบบระบบต่างๆ และแบบที่สองหรือการขับเคลื่อนทางสังคม ที่มุ่งเน้นในการจัดการทรัพยากรบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกระดับความแตกต่างระดับในการดำเนินงาน ไว้ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติการ : กระบวนการเลือกการบริการทางกีฬาให้กับลูกค้าเพื่อ
ก่อให้เกิดความพึงพอใจของการบริการทางกีฬา

2. ระดับกลยุทธ์ : การเลือกระบบการจัดการแบบองค์รวมของทุกๆ องค์ประกอบ
และกระบวนการที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเป้าหมายที่สูงขึ้นตามความต้องการขององค์กรและ
สมาชิก

โดยทั้ง 2 ระดับมีรายละเอียดดังที่แสดงในตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 TQM

ระดับ/วิธีการ	เทคนิค	สังคม
ระดับปฏิบัติการ	การตรวจสอบ ด้านเทคนิค ขั้นตอนและการแนะนำ ปัญหาและการแก้ไขปัญหา	การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์
ระดับกลยุทธ์	การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ การใช้นโยบาย การจัดการโครงสร้าง	ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การบริการจัดการคน การสื่อสาร

ซึ่งกล่าวโดยสรุปคือ การจัดการคุณภาพ (Total Quality Management) เกี่ยวข้องกับการ
ค้นหาคุณภาพในสโมสรกีฬา โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ มีการพัฒนาปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่อง การร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสโมสร โดยได้นำแนวคิด TQM ในส่วนหนึ่งของ 7 ด้าน
(Knop., et al., 2004) นำมาปรับใช้ในสโมสรกีฬา ทั้งระบบการจัดการคุณภาพขององค์ประกอบสโมสร
กีฬาที่นำไปสู่การปฏิบัติงานด้านเทคนิคหรือการดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ โดยทุกคนมี
ส่วนในการดำเนินงาน เพื่อใช้พิจารณาคุณภาพและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพโดยรวม
ของสโมสรกีฬาทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ซึ่งการวางแผนถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการที่มี
ความสำคัญมากที่สุดเพราะสโมสรต้องมีแผนนโยบายและมีจุดมุ่งหมายนโยบายที่ชัดเจน ใน
กระบวนการของการพัฒนากีฬาเพื่อความสำเร็จของสโมสรกีฬา ดังนั้น การวางแผนกลยุทธ์และ
การตลาดในการดำเนินงานจึงมีความสำคัญมาก ดังเช่น คาสต์ (Kast, 1970) กล่าวว่า การวางแผน

คือ กระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไรอย่างไร และวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1.1 องค์ประกอบของสโมสรรักษา (Howie, 2004) หมายถึง การบริหารจัดการของสโมสรรักษา โดยแบ่งเป็นช่วงๆ คือ ช่วงเตรียมก่อนฤดูกาลแข่งขัน ช่วงกลางฤดูกาลแข่งขัน และสิ้นฤดูกาลแข่งขัน เป็นต้น ซึ่งรวบรวมไปถึงการจัดการเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรรักษา ให้ตรงและชัดเจน จัดทำงบประมาณ ประมาณการแนวโน้มค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นของสโมสรรักษา และการหาแหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสรรักษา ที่เกิดจากแผนการตลาดที่มีการประชาสัมพันธ์ในสื่อต่างๆ และการพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต

1.2 แนวคิดในการจัดการ (Daft, 2008) ในด้านการวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขอบเขตของงานตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยกตัวอย่างเช่น

กัจจกร รัชยาบัณฑิต (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงงานผลิตลูกกลิ้งลำเลียง ศึกษาและวิจัยเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ สำหรับโรงงานผลิตลูกกลิ้งลำเลียงตัวอย่าง โดยเริ่มจากการสำรวจด้านทัศนคติของคนในองค์กร ด้วยการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์และประเมินสภาพปัจจุบันของการดำเนินธุรกิจ โดยหัวข้อในการสำรวจจะจำแนกออกเป็น การประเมินสถานะแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพการแข่งขันของอุตสาหกรรม และการประเมินสถานะแวดล้อมภายใน ซึ่งการเก็บข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และประเมินสภาพปัจจุบัน ของการดำเนินธุรกิจนี้ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มตามประเภทของหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ คือ ธุรกิจลูกกลิ้งลำเลียงสำหรับสินค้าเป็นหน่วย (SBU 1) และธุรกิจลูกกลิ้งลำเลียงสำหรับสินค้าเป็นกอง (SBU 2) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ของโรงงาน โดยที่การกำหนดแผนกลยุทธ์นี้จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ กลยุทธ์ระดับบริษัท กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ตามลำดับ แล้วเลือกกลยุทธ์ระดับหน้าที่ที่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้มาปฏิบัติ จากผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ที่ได้เลือกมาดำเนินการนี้ สามารถที่จะช่วยปรับปรุงแก้ไขและลดจุดอ่อนของแต่ละหน่วยงาน SBU ได้ดังนี้ กลยุทธ์ของหน่วยงาน SBU 1 คือ กลยุทธ์การควบคุมการผลิตโดยใช้เอกสารควบคุม เพื่อช่วยให้หน่วยงานผลิตสามารถผลิตสินค้าแล้ว เสร็จทันตามแผนที่กำหนดไว้ กลยุทธ์ของหน่วยงาน SBU 2 คือ กลยุทธ์การประกอบสายการผลิตเองภายในประเทศ เพื่อช่วยลดต้นทุนการนำเข้าที่สูงมาก และลดระยะเวลาการส่งมอบสินค้าให้ต่ำลง โดยทั้งสองกลยุทธ์นี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ให้กับโรงงานผลิตลูกกลิ้งลำเลียงตัวอย่าง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

ณัฐนลิน ชินะกาญจน์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดขึ้นในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ศึกษาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แผนการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับแผนกลยุทธ์ หลักขององค์กร และศึกษาเปรียบเทียบการวางแผนการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ระหว่างองค์กรรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรรัฐวิสาหกิจไทย ในปัจจุบันนี้ (พ.ศ. 2550) ได้มีการวางแผนกลยุทธ์องค์กรด้วยกันทั้งสิ้น มีฝ่ายวางแผนเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่รับผิดชอบการวางแผนกลยุทธ์องค์กร และเปิดโอกาสให้ทำฝ่ายในองค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผน ปฏิบัติการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงจากผู้ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป แต่องค์กรส่วนใหญ่ ไม่เกิดปฏิกริยา ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทุกองค์กรมีขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กรที่คล้ายคลึงกัน แผนการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีทั้งที่เป็นแผนประชาสัมพันธ์ที่แยกออกมาเป็นอิสระ และที่ เป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์องค์กร การดำเนินงานของแผนอาจเป็นได้ทั้งที่จัดทำไปพร้อมกับแผนกลยุทธ์ องค์กรหรือดำเนินการจัดทำภายหลัง ทุกองค์กรที่ศึกษาพบว่า มีความพยายามจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร ความรับผิดชอบด้านการวางแผนอาจแตกต่างกันออกไปในแต่ละ องค์กร แต่ทุกองค์กรมีฝ่ายประชาสัมพันธ์เป็นผู้รับผิดชอบหลัก องค์กรส่วนใหญ่ได้รับปฏิกริยาต่อต้าน ความเปลี่ยนแปลงจากผู้ปฏิบัติงาน แต่มีระดับความรุนแรงไม่เท่ากัน และวิธีการแก้ไขปัญหาแตกต่างกัน ออกไป เช่น เน้นความต่อเนื่องของแผนกับแผนในอดีต การจัดทำแผนการป้องกันไว้ล่วงหน้า การปลุกฝัง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรและการเพิ่มระดับการประชาสัมพันธ์ภายใน

จึงสามารถสรุปได้ว่าในการจัดการคุณภาพ (TQM) ในด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด สโมสรรักกีฬาต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบในด้านดังกล่าว ประกอบด้วย สโมสรรักกีฬามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรรักกีฬาที่ชัดเจน มีการวางแผนในการทำงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะ มีวางแผนงบประมาณ และมีแผนการตลาด และแผนการหารายได้แหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสรรักกีฬา และมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น

2. กระบวนการและระบบงานภายใน ซึ่งระบบการสื่อสารภายในที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ในการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กร ประเพณีในองค์กร และการติดต่อระหว่างคณะกรรมการบริหาร ทีมผู้ฝึกสอน นักกีฬา บุคลากร และสมาชิกของสโมสร (Knop.,2004) ดังเช่น วนาวัลย์

ดาด์ (2553) ได้ให้ความหมายของ การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการ แลกเปลี่ยน ข่าวสาร ความคิดและทัศนคติในองค์กร ของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันแต่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นอกจากนั้นแล้ว ยังช่วยให้เกิดการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ด้วยวิธีการสื่อสารแบบต่างๆ เช่น การสั่งการ การควบคุม ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการระบุสิ่งที่สมาชิกในองค์กรต้องกระทำเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร เพื่อส่งเสริมการยอมรับเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กร เพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจ ถ้าหากได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง ทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ดังเช่น

แบลโลว์กิลสัน และโอดิออร์น (Ballow, Gilson & Odiome, 1962) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร สัญลักษณ์หรือข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรหนึ่งได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่น ได้ซึ่งถ้าพิจารณาในทางการบริหาร องค์กรอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่างๆ กลับมา

Judith (1990, อ้างใน วันชัย มีชาติ, 2548) สรุปว่า “การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ “ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร”

จึงสามารถสรุปได้ว่าในการจัดการคุณภาพ (TQM) ในด้านกระบวนการและระบบงานภายใน สโม่สรก็จำเป็นต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าว เช่น สโม่สรมีการจัดการระบบการทำงานภายใน องค์กรที่ชัดเจน สโม่สรมีการติดต่อประสานงานหรือทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการบริหารและ ทีมผู้ฝึกสอน สโม่สรมีประเพณีในการจัดการองค์กร สโม่สรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการ สมาชิก มีกระบวนการขั้นตอนในการจัดหา รับสมัครบุคลากรหรือจัดหาอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการ สนับสนุนการทำงานของสโม่สร เป็นต้น

3. การสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ติดต่อสื่อสารกับภายนอก คือ การประชาสัมพันธ์ และการติดต่อกับองค์กรภายนอก เช่น สมาคม, ชมรมกีฬาอื่น ๆ ผู้ให้การสนับสนุน สื่อ ฯลฯ การจัดการสโม่สรกีฬาให้มีส่วนร่วมในการทำงานกับสาธารณะ (Knop.,2004) ดังเช่น ฮาวี (Howie, 2004) ได้กล่าวไว้ในการตลาดว่า การทำให้หน่วยงานภายนอกเห็นมุมมองหรือ ภาพลักษณ์ของสโม่สร การประชาสัมพันธ์ สื่อ และกิจกรรมต่างๆ สิ่งที่สปอนเซอร์จะได้รับจากการตลาดดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น คุณสมบัติของสโม่สรที่มีและสิทธิของสปอนเซอร์ที่ได้รับในการติด แแบร์นของสปอนเซอร์ เช่น สปอนเซอร์สโม่สรโปรแกรมการแข่งขัน การโฆษณา สื่อ นักเตะ บอร์ดในการติด สแตนดท์ ทางเข้า สถานที่ ในแมตซ์การแข่งขัน อาหารและเครื่องดื่ม สิ่งอำนวยความสะดวก

รางวัล และดินเนอร์หลังจบฤดูกาล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นคือสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรของคุณ และวิรัช ลภีรัตนกุล (2549) ได้กล่าวไว้ว่า “ภาพลักษณ์ หมายถึง ภาพลักษณ์ในใจของคนเราอาจจะเป็นภาพที่มีต่อสิ่งมีชีวิต หรือสิ่งที่ไม่มีชีวิตก็ได้ เช่น ภาพที่มีต่อบุคคล องค์กรสถาบัน หรือสิ่งใด สิ่งหนึ่ง สร้างให้เกิดขึ้นแก่จิตใจเราหรืออาจเป็นภาพที่เราเฝ้าสร้างเองก็ได้” ภาพลักษณ์นั้นมีความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์มาก เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ และเป็นงานที่มีส่วนเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อ ความรู้สึกนึกคิดของประชาชน เพื่อชื่อเสียงและความศรัทธาจากประชาชนที่มีต่อองค์กรหรือสถาบันนั่นเอง ดังเช่น ศรีภักฎญา มงคลศิริ (2547) กล่าวไว้ว่า “บุคคลที่มีชื่อเสียง หมายถึง บุคคลที่รู้จัก เพราะเขาเหล่านั้นเป็นผู้มีชื่อเสียง และการที่คนๆหนึ่งจะมีชื่อเสียงได้นั้น เขาเหล่านั้นต้องเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือไม่ก็ต้องเป็นทายาทของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ บุคคลธรรมดาที่ไม่เคยประสบความสำเร็จในเรื่องใดมาก่อนหรือไม่ได้เป็นทายาทดังกล่าวจะไม่สามารถเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงได้อย่างแน่นอน นอกเหนือจากการเป็นผู้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลที่มีชื่อเสียงต้องมีตัวตนและมีชีวิตในลักษณะที่ประชาชนจับต้องได้ (Tangible) จากคำอธิบายนี้ทำให้ขยายความต่อได้ว่าตัวละครหลายตัวที่โดดเด่นบนแผ่นฟิล์มหรือในจอแก้ว หาก 9 ไร้ ซึ่งชีวิตในลักษณะดำเนินไปและเปลี่ยนได้แล้ว ก็ไม่ถือว่าเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เช่น ตัวการ์ตูนต่างๆ ตัวละครในการ์ตูน หรือภาพยนตร์ เป็นต้น) นอกจากนี้ จากคำนิยามของ ยลวิสิทธิชัย (2552) ได้กล่าวว่า Celebrity หมายถึง บุคคลที่มีชื่อเสียงโด่งดัง จากคุณสมบัติขั้นเลิศ 4 ประการ คือ ความสามารถและทักษะพิเศษ (Talents) รูปลักษณ์ภายนอก (Looks) สถานะทางการเงินและสถานะทางสังคม (Status) และภาพพจน์ส่วนบุคคล (Personal Image) ทำให้เป็นที่รู้จักของกลุ่มตลาดเป้าหมาย อาทิ นักแสดง พิธีกร นักร้อง นักกีฬา นางงาม ไฮโซ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ชลาพันธ์ (2557) กิตติพงษ์ กุโลศกิน (2554) ณันท์ สินธุศิริ (2553) และเบญญาภา ฐิตวัฒน์าคคุณ (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ผู้ชมมากขึ้น พฤติกรรมการรักดีของผู้ที่นิยมชม ตราสินค้าฯลฯ

จึงสามารถสรุปได้ว่าการจัดการคุณภาพ (TQM) ในด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรสโมสรกีฬาต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบในด้านดังกล่าว เช่น สโมสรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ต้องการสื่อสารกับภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์ให้กับสโมสร มีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุกปี สโมสรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก สโมสรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการจัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน และสโมสรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา เป็นต้น

4. วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม หมายถึง วัฒนธรรมนิยมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เสือทีม และการสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในสโมสรกีฬา เช่น ภาพถ่ายสมาชิกในสโมสรทั้งหมด เป็นต้น (Knop.,2004) ดังที่ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้สรุปนิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การของนักทฤษฎีองค์การหลายคนไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน และ/หรือ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ โดยคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การ ยังหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุทิศการณ์ และความเข้าใจของคนจำนวนหนึ่งหรือ ส่วนใหญ่ภายในองค์การ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rules) ต่างๆ ในหน่วยงาน และวัฒนธรรมหมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับ ผู้อื่น เช่น พิธีการต่างๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์การ จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลายดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การตามที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม และสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในสโมสร ดังเช่น จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ให้ความหมายว่า การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่างๆ ที่ แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การเป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ จึงสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สมาชิกสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของบุคลากรหรือพนักงาน ดังเช่นตัวอย่างงานวิจัยดังนี้

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจใน การทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อ การทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ในระดับปานกลางแต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะที่สูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงพยาบาล จำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าบรรยากาศองค์การ 5 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์การ ส่วนด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r=.676$) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารนำไปพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน

จึงสามารถสรุปได้ว่าการจัดการคุณภาพ (TQM) ในวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม สโมสรรักษาต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบในด้านดังกล่าว เช่น สโมสรรมีขนบธรรมเนียมประเพณีหรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร จัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับแบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และสโมสรรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี เป็นต้น

5. การบริหารจัดการและโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างการบริหารและกำหนดบทบาทหน้าที่ (Knop.,2004) ดังเช่น การกำหนดโครงสร้างของสโมสร ที่ประกอบด้วย การจัดตั้ง การควบคุม การพัฒนา และการปกครอง ที่อยู่ภายใต้ระเบียบเพื่อความเข้าใจได้อย่างถูกต้องและทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองในสโมสร ในการดำเนินงานของสโมสร เช่น ประธาน เทร่ญญิก เลขานุการ ฯลฯ มาช่วยดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพในการติดตามควบคุมตามกฎหมาย ดังนี้

1. ชื่อสโมสร ต้องมีลักษณะเฉพาะ หรือไม่เป็นชื่อทีมที่ใช้แล้ว
2. คณะกรรมการสโมสร เพื่อเป็นผู้ดำเนินงานในสโมสรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาสโมสร รวมไปถึงการกำหนดนโยบายของสโมสร
3. กฎระเบียบการควบคุม เช่น การขึ้นทะเบียนของนักกีฬา เรื่องสัญญาจ้าง ค่าจ้าง ต้องมีความเหมาะสม

4. สมาชิกสโมสร ซึ่งเป็นการจัดทำทะเบียนข้อมูลต่างๆ
5. ค่าสมัครสมาชิกรายปี
6. การร้องเรียน การไล่ออกและลาออก
7. การประชุมสามัญประจำปีและโอกาสพิเศษ
8. การบริหารจัดการของสโมสร ซึ่งสโมสรต้องมีวิธีดำเนินการ การวางแผนการบริหารจัดการ สโมสร เช่น การจัดการนักกีฬา การจดทะเบียน การประเมินความเสี่ยง การฝึกซ้อม การลงทะเบียน เข้าร่วมการแข่งขัน การแข่งขันนัดกระชับมิตร การประชุม และผลลัพธ์ในการแข่งขัน โดยแบ่งเป็น ช่วงๆ เช่น เตรียมก่อนฤดูกาล กลางฤดูกาล และสิ้นฤดูกาล ซึ่งโครงสร้างของสโมสรคือ แผนภูมิขององค์กร ประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆในองค์กรมีการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่างๆ โครงสร้างขององค์กรยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และสายทางเดินของงานช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น ดังเช่น วีรนาถ มานะกิจ (2523) ให้ความหมายว่าโครงสร้างขององค์กร หมายถึง รูปแบบ ของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับพงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิตา ศรมณี (2526) ให้ความหมาย โครงสร้างขององค์กรว่า หมายถึง แผนภูมิขององค์กรซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆในองค์กร มีการแสดง รายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์กรยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร และสายทางเดินของงานช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น ซึ่งโครงสร้างองค์กรจะดำเนินหรือขับเคลื่อนไป ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการสื่อนั้นเอง ดังเช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ให้ความหมายการจัด องค์กรว่า หมายถึง การวางระเบียบให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปได้สอดคล้องกัน โดย กำหนดว่าใครมีหน้าที่ทำอะไร มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้การ ดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ ดังเช่นงานวิจัยดังนี้

กานต์ สีนธวานนท์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับ โครงสร้างองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนกลาง (ทุ่งมหาเมฆ) จำนวน 302 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า 1) พนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน ทำให้พนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

จึงสามารถสรุปได้ว่าในการจัดการคุณภาพ (TQM) ในการบริหารจัดการและโครงสร้างสโมสรร ก็จำเป็นต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบในด้านดังกล่าว เช่น สโมสรรมีโครงสร้างของการดำเนินงานและ กำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสามบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้ง สโมสรร มีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม มีการขึ้น ทะเบียนผู้เล่น ตรวจสอบคุณสมบัติ และไม่ขัดต่อข้อระวังในเรื่องของกฎการแข่งขันมีการทำ ประกันภัยให้กับนักกีฬา บุคลากรของสโมสรรรวมถึงอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ของสโมสรร และมีการจดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง เป็นต้น

6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับ โครงสร้าง และความสามารถในการทำงานภายในสโมสรร (Knop.,2004) ดังเช่น นพพงษ์ บุญจิตรา ดุลย์ (2527) ได้กล่าวเกี่ยวกับทรัพยากรในการจัดการว่า การจัดการ หรือการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากร อันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการโดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัย สำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักในนาม 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) และธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่ สำคัญที่สุดแม้ว่าองค์กรจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีราคาแพงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว เครื่องจักรและอุปกรณ์เหล่านั้นก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด และ ถึงแม้จะใช้ดำเนินงานได้บ้าง ประสิทธิภาพเครื่องจักรก็คงอยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุผลข้างต้น การ จัด คนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะส่งผลทำให้การ บริหารงานและการเพิ่ม ผลผลิตทำได้ดีขึ้น ดังเช่น ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547) ได้กล่าวว่า ทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ในองค์การทุกองค์การซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์กลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ดังนั้นหากจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนคือการพัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การใช้ทรัพยากรขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึงการใช้ “คน” เพื่อสร้าง พัฒนา และปรับปรุง ผลิตภัณฑ์เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ นั่นคือหากพนักงานใน องค์การสามารถปฏิบัติงานของตนตรงตามเป้าหมายการทำงานได้อย่างดีที่สุด องค์การจะสามารถ ตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรจำนวนน้อย และวิเชียร วิทยอุดม (2548) กล่าวว่า บุคคล (Person) องค์การจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใน องค์การร่วมกัน ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่องค์การได้มอบหมายงานให้และยังต้องเกี่ยวข้องกับ บุคคลภายนอกองค์การ ซึ่งได้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer) และผู้ให้การสนับสนุน

(Supporter) หน้าที่ประการหนึ่งอาจถือได้ว่า มีความสำคัญที่สุดในบรรดาหน้าที่ต่างๆ ที่ผู้บริหารจะรับผิดชอบก็คือ หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ทั้งนี้เพราะภายหลังจากที่ได้มีการจัดองค์การจนเสร็จสิ้นแล้ว โครงการในส่วนต่างๆ ก็จะต้องถูกบรรจุด้วยตัวของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์การและในการที่จะให้ผลการปฏิบัติงานต่างๆ ดังกล่าวได้ประสิทธิภาพมากที่สุดนั้นย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสามารถหรือความพร้อมเพียงของตัวบุคคลดังกล่าวด้วย ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในการเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติเท่านั้น จึงจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมรรถภาพ (Effective & Efficiency) และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วนี้เอง จึงควรที่จะได้มีการให้ความสนใจศึกษาถึงกระบวนการในการเสาะหาและพัฒนาตัวบุคคลดังกล่าวให้มีความสามารถสูงขึ้น กระบวนการดังกล่าวคือ กระบวนการทางด้านการบริหารงานบุคคล (Personal Management Process) นั้นเอง โดยมีหลัก 4 ประการของการใช้ประโยชน์บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

1. จัดหาคนที่มีความสามารถและเต็มใจทำงาน
2. บรรจุให้เข้าทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถและความสนใจ
3. ให้การศึกษาและอบรมเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พยายามทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

จึงสามารถสรุปได้ว่าในการจัดการคุณภาพ (TQM) ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สโมสรกีฬา ต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบในด้านดังกล่าว เช่น สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร มีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร มีระบบการปฐมพยาบาลที่ดี มีการตรวจสอบชุดอุปกรณ์และมีการสติกไว้อย่างเหมาะสม และมีการจัดบันทึกรายการต่างๆ ของข้อมูล มีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่และผู้เล่นที่ได้รับการบาดเจ็บที่เหมาะสม เป็นต้น

7. ประสิทธิภาพของการองค์กร หมายถึง การสรุป ประเมินผล และการปรับปรุงการการจัดการสโมสร (Knop., et al., 2004) และทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นวิธีการจัดการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุม (ดาร์ฟ (Daft, 2008) เพื่อให้สามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด โดยพิจารณาองค์กรในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์กรทั้งระบบ ยกตัวอย่างเช่น สมคิด บางโม (2551) กล่าวไว้ว่าการวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่างๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สมยศ นาวิการ (2536) เซลลาดูโร

(Chelladurai, 1985) และดาร์ฟ (Daft, 2008) ได้กล่าวถึงการจัดการเพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจ ตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคคล แบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

3. การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการ กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4. การควบคุมองค์กร (Controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด ดังเช่น

เลิศ ไชยณรงค์ (2536) อ้างใน วราจคณา กาญจนพาที (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จัดการประจำการประจำส่วนภูมิภาค ประเทศไทย กรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้จัดการ ได้แก่ ประเภทผู้นำประเภทการบริหาร ระดับการศึกษาของผู้บริหาร และวิธีการบริหารงานของผู้นำ สำหรับประสิทธิผลของหน่วยงานนั้นพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในตำแหน่งผู้จัดการ ประสิทธิภาพการฝึกอบรม วัชรการบริหารงานของผู้นำ โครงสร้างของหน่วยงาน และความสามัคคีของพนักงานในหน่วยงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะอธิบายประสิทธิผลขององค์กร

Duygulu and Ciraklar (2008) อ้างใน วราจคณา กาญจนพาที (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพของทีมและบทบาทภาวะผู้นำกลุ่ม ตัวอย่างจากสมาชิกทีมที่ทำงานทั้งด้านธุรกิจและไม่ใช่ด้านธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกทีมฟุตบอล ทีมวอลเลย์บอล ทีมฟิตเนส ทีมที่ทำงานในโรงพยาบาล และในโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งหมด 149 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การสอนงานของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จึงสามารถสรุปได้ว่าการจัดการคุณภาพ (TQM) ในด้านประสิทธิภาพของสโมสรกีฬาต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบในด้านดังกล่าว เช่น สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล มีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์ทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กร สรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป

มีการกำหนดทิศทางในการทำงานของสโมสรเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายสูงสุดของ และสโมสรมีการดำเนินการเรื่องความมั่นคงของสโมสร เพื่อทำให้เกิดในการดำเนินต่อไประยะยาว เช่น การมีสถาบัน (Academy)

นอกจากนี้ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2550) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนให้ TQM ประสบผลสำเร็จ ที่สามารถนำไปอธิบายบริบทภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสโมสรกีฬา ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้ริเริ่ม เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติการ TQM เช่น ใช้ภาษาแห่งคุณภาพ ใช้เทคนิคหรือเครื่องมือต่างๆ อาศัยข้อมูลตัวเลขเพื่อการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารต้องผูกพัน ยึดมั่นต่อแนวทางการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น ต่อผลลัพธ์ระยะยาวของการสร้างคน (พัฒนาบุคลากร) รวมทั้งการสร้างผลสัมฤทธิ์ด้านต่างๆ

โครงสร้างสนับสนุน

1. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเพื่อเกื้อหนุนความร่วมมือระหว่างกัน (การมีส่วนร่วมของพนักงาน) การทำงานเป็นทีม การประสานงานข้ามหน่วยงาน เป็นต้น
2. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร จาก “องค์กรที่มีชั้นการบังคับบัญชา” ให้เป็น “แนวราบ” มากขึ้น
3. การมีที่ปรึกษาจากภายนอกให้คำแนะนำ
4. การมีหน่วยงานสนับสนุน (Support Staff)

ระบบการบริหารจัดการ

ปรับระบบการบริหารจัดการให้สนับสนุนและรองรับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานตามความถนัด
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม
3. พัฒนาศักยภาพของพนักงาน
4. ให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์

การศึกษาและฝึกอบรม

1. สร้างความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision), ภารกิจ (Mission), นโยบาย (Policy), แนวความคิด ทิศทางและเป้าหมายขององค์กรแก่พนักงานทุกคน
2. พัฒนาให้พนักงานมีทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการผลิตสินค้าหรือบริการ ตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้

การติดต่อสื่อสาร

1. ทำความเข้าใจประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ด้วยการส่งหนังสือ จดหมายข่าว บอร์ดประกาศ เป็นต้น
2. มีข้อเสนอแนะหรือกรณีตัวอย่างของการปรับปรุงคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า

การให้รางวัลและการจูงใจ

1. ประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่มีส่วนร่วม ยกย่องชมเชยผู้ที่มีมุมเท สร้างความสำเร็จแก่ระบบ TQM
2. จูงใจและให้รางวัลพนักงาน รวมถึงส่งเสริมสนับสนุน เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน

การวัดผลงาน

1. สร้าง “ดัชนีชี้วัด” หรือ “ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน” (Performance Indication) อย่างชัดเจน เพื่อประเมินผลงานพนักงานเป็นส่วนบุคคลหรือเป็นทีม
2. วัดระดับความพึงพอใจของลูกค้า

วัฒนธรรมองค์กร

ปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีทำงาน และปลูกฝังให้คุณภาพเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการต่างๆ อย่างยั่งยืน

5.4 วงจรแนวคิด TQM กับการกีฬา

TQM จะครอบคลุมโครงสร้างแนวทางการดำเนินงานการจัดการของคุณภาพโดยรวมตามวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการตามแนวคิด TQM นั้นจึงจำเป็นต้องมีการควบคุมการดำเนินงาน และตรวจวัดคุณภาพและผลลัพธ์ที่ได้จากการถูกปรับปรุงทุกแง่มุมของการดำเนินงานในองค์กรกีฬา ด้วยวงจร PDCA ดังที่ วิชชุรย์ สิมะโชคติ (2550) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เกี่ยวกับวงจรเดมมิง คือ วงจร PDCA (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

- | | | |
|---|------------|---|
| P | Plan | คือ การวางแผน การกำหนดแผน |
| D | Do | คือ การลงมือทำตามแผนที่วางไว้ |
| C | Check | คือ การตรวจสอบผลลัพธ์กับแผน |
| A | Act/Action | คือ ถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ให้หาสาเหตุ |

และวางแผนแก้ไขใหม่ (เริ่มทำวงจร PDCA ใหม่) และถ้าหากบรรลุแผน ให้กำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อยึดถือปฏิบัติต่อไป

นอกจากนี้ อีริค (Eric, 2010) ยังได้กล่าวถึง 4 เหตุผลสำคัญสำหรับการจัดการสถานกีฬาที่ใช้ในกระบวนการ TQM ดังนี้

1. เพื่อวัดและวิเคราะห์งานที่จะได้รับประสบความสำเร็จ
2. จัดขั้นตอนที่ไม่ได้ทำงาน
3. อนุญาตให้มีการป้อนข้อมูลจากพนักงานทุกคนที่อยู่ในสถานที่เล่นกีฬาขึ้นอยู่กับหน้าที่และบทบาทตามความเชี่ยวชาญ
4. จัดความคิดของมืออาชีพและแทนที่ด้วยกระบวนการคิดที่มีต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรกีฬา

โดยสรุป การวัดและการวิเคราะห์นั้นจะดำเนินการได้นั้นต้องผ่านกระบวนการการสร้างความมาตรฐานของเครื่องมือในการจัดการของแต่ละกรีฑาในการวางแผน เพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการวัด และการปรับปรุง ในการเปรียบเทียบเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรกีฬา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนำมาประกอบและเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย ปัญหาขององค์กรกีฬา ปัญหาองค์กรทั่วไป และการจัดการองค์กรทั่วไป ซึ่งเรียบเรียงไว้ดังนี้

6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรกีฬาในประเทศไทย ดังนี้

รัตนารณห์ ทรงพระนาม (2538) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการส่งเสริมกีฬาออกกีฬของประเทศไทย ตามการรับรู้ของผู้บริหารสมาคมออกกีฬ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาออกกีฬ พบว่า 1. ผู้บริหารสมาคมออกกีฬ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาออกกีฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการส่งเสริมกีฬาออกกีฬของประเทศไทย ว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้คือ งบประมาณที่ใช้ในการส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันในต่างประเทศไม่เพียงพอ การส่งเสริม และสนับสนุนจากรัฐบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มากเท่าที่ควร สถานที่ที่ใช้ในการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน ขาดการจัดดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้บริหารไม่กระจายงาน ทำงานอยู่ในวงจำกัด นักกีฬา มีประสบการณ์ด้านการแข่งขันในประเทศ และต่างประเทศไม่เพียงพอ ยกเว้นด้านบุคลากรที่เป็นผู้ ฝึกสอนที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2. ผู้บริหารสมาคมออกกีฬ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาออกกีฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมกีฬาออกกีฬของประเทศไทย ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สุภาพ พลอยแหวน (2540) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่น แห่งประเทศไทย พบว่า พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่น แห่งประเทศไทย มีการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ และสภาพการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับดี 2. ปัญหาในการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และปัญหาในการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล มีปัญหาในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน 3. ผู้บริหารสมาคมว่ายน้ำ ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาว่ายน้ำ มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพการดำเนินงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านเช่นเดียวกัน 4. ผู้บริหารสมาคมว่ายน้ำ ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาว่ายน้ำ มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานของ สมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัญหาในการดำเนินงาน ในแต่ละด้านมีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านงบประมาณและด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

เสาวนีย์ จักรวัฒนา (2540) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย และเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของผู้บริหารสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทยกับสโมสรสมาชิกสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการรายงานผล ด้านการประสานงาน ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ ยกเว้นด้านการจัดบุคลากรเพียงด้านเดียวที่มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล ยกเว้นด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก และด้านการอำนวยความสะดวกที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย ระหว่าง

ผู้บริหารสมาคมยิมนาสติก กับสโมสรสมาชิกสมาคมยิมนาสติก ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิ รัตนราช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษากีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย เพื่อศึกษาถึงสภาพและปัญหาการจัดและดำเนินการแข่งขันของคณะกรรมการจัดการแข่งขันผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอลโดยส่วนรวมพบว่า 1. วัตถุประสงค์ของการจัดการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ลีกพ.ศ.2539 บรรลุตามวัตถุประสงค์ในระดับมาก 2. สภาพการจัดและดำเนินการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ลีกพ.ศ.2539 ด้านการจัดการแข่งขัน มีการติดตามการประชาสัมพันธ์การแข่งขันทางหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 95.42 ด้านสนาม อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการแข่งขันและฝึกซ้อม มีสนามแข่งขันจำนวนไม่เพียงพอ ร้อยละ 92.95 และสโมสรมีสนามฝึกซ้อมที่ไม่ได้มาตรฐาน ร้อยละ 68.94 ด้านบุคลากร ผู้ตัดสินไม่สามารถควบคุมการเล่นและดำเนินการแข่งขันได้ดีเท่าที่ควร ร้อยละ 93.31 ด้านงบประมาณและสวัสดิการ มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดและดำเนินการแข่งขัน ร้อยละ 83.10 3. ปัญหาในการจัดและดำเนินการแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ลีกพ.ศ.2539 ด้านการจัดดำเนินการแข่งขัน ด้านสนาม อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการแข่งขัน และด้านงบประมาณและสวัสดิการ มีปัญหาในระดับมาก แต่ด้านสนาม อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม และด้านบุคลากรมีปัญหาในระดับน้อย

วรทยา วโรทัย (2552) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 37 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์กร (Organizing) ด้านการจัดหาบุคลากร (Staffing) ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing) ด้านประสานงาน (Coordinating) ด้านการรายงาน (Reporting) ด้านงบประมาณ (Budgeting) ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก (Materials) ผลการวิจัย 1. คณะกรรมการดำเนินการจัดการแข่งขัน 15 ฝ่าย และคณะกรรมการจัดการแข่งขัน 26 ชนิดกีฬา มีความเห็นว่สภาพการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 37 ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านการจัดการองค์กร ระดับดี คือด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับปานกลาง คือ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านงบประมาณ ระดับควรปรับปรุง คือ ด้านการรายงานผล 2. คณะกรรมการดำเนินการจัดการแข่งขัน 15 ฝ่าย และคณะกรรมการจัดการแข่งขัน 26 ชนิดกีฬา มีความเห็นว่ปัญหาการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 37 ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

บุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2010 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ระหว่างสโมสร 16 สโมสร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รุ่งโรจน์ พรขุนทด (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมแข่งขันในรายการสπονเซอร์ไทยพรีเมียร์ลีก 2010 ตามมาตรฐานสมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย ผลการวิจัยพบว่า 1. ทรัพยากรในการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่ และการจัดการ อยู่ในระดับดี 2. การจัดการสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมแข่งขันในรายการสπονเซอร์ไทยพรีเมียร์ลีก 2010 ได้แก่ โครงสร้างการแข่งขัน มาตรฐานทางเทคนิค จำนวนผู้ชม ธรรมชาติและการจัดการ การตลาดและการส่งเสริมการตลาด ขนาดของธุรกิจ การจัดการแข่งขัน สื่อมวลชน มาตรฐานสนามที่ใช้แข่งขัน สโมสรฟุตบอลและองค์ประกอบพื้นฐาน อยู่ในระดับดี 3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง อยู่ในระดับน้อย ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก และด้านสังคม อยู่ในระดับน้อย 4. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมแข่งขันในรายการสπονเซอร์ไทยพรีเมียร์ลีก 2010 ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า จำนวนผู้ชม ธรรมชาติและการจัดการ การตลาดและการส่งเสริมการตลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 5. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมแข่งขันในรายการสπονเซอร์ไทยพรีเมียร์ลีก 2010 ระหว่างสโมสรทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ขนาดของธุรกิจ ไม่แตกต่างกัน

ระพีพัฒน์ เดือนเพ็ญศรี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก 2008 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานบริหารจัดการสโมสรฯ ด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านนักฟุตบอลอาชีพแบบเต็มเวลา ส่วนด้านคลับเฮ้าส์และศูนย์กิจกรรมเพื่อสมาชิกของสโมสรเป็นด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด ระดับปัญหาการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และได้เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสโมสรฯ โดยเสนอให้สโมสรควรมีทุนจดทะเบียน 2 ล้านบาทขึ้นไป และให้โอกาสบุคคลทั่วไปสามารถลงทุนร่วมกับสโมสรได้ โดยที่มีหน่วยงานภาครัฐคอยให้การสนับสนุน นอกจากนี้สโมสรควรพัฒนาทางด้านสำนักงาน สนามแข่งขัน การรักษาความปลอดภัย ร้านขายของที่ระลึก และให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากร

เกียรติศักดิ์ รัสมิ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการสโมสรว่ายน้ำที่เป็นสมาชิกสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร

และนักกีฬาที่สังกัดสโมสรที่เป็นสมาชิกสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการสโมสรสมาชิกสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการสมัครเรียนว่ายน้ำพื้นฐานไต่ระดับขึ้นมาจนได้ฝึกซ้อมเป็นนักกีฬาสังกัดสโมสร นำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การจัดการทีมสโมสรว่ายน้ำที่เป็นสมาชิกสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน พบว่า ผู้ฝึกสอนดูแล และเอาใจใส่นักกีฬามากที่สุด รองลงมาคือพ่อแม่ให้การสนับสนุนในการเป็นนักกีฬาวว่ายน้ำ นักกีฬา เข้าใจและทำตามที่ผู้ฝึกสอนสั่ง ด้านการงบประมาณ พบว่า พ่อแม่มีการให้รางวัลเมื่อนักกีฬาได้ เหรียญ รองลงมา คือ เงินสนับสนุนการแข่งขันว่ายน้ำสโมสรเงินบำรุงสโมสรในการฝึกซ้อมว่ายน้ำ ของนักกีฬาในระยะ 1 เดือนเบี้ยเลี้ยงฝึกซ้อม ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อุปกรณ์ ว่ายน้ำเพียงพอกับจำนวนนักกีฬา สระว่ายน้ำมีขนาดใหญ่เพียงพอจำนวนนักกีฬา ด้านการวางแผน พบว่า ผู้ฝึกสอนและผู้ช่วยผู้ฝึกสอนทุ่มเทในการฝึกซ้อมให้นักกีฬาและผู้ฝึกสอนจัดโปรแกรมการ ฝึกซ้อมว่ายน้ำให้นักกีฬาอย่างเหมาะสม ด้านการจัดองค์การการจัดสายงาน พบว่า ผู้ปกครองเข้าใจ และให้กำลังใจในการฝึกซ้อมและการแข่งขันว่ายน้ำของนักกีฬา นักกีฬาเข้าใจและปฏิบัติตามผู้ ฝึกสอนสั่งผู้ดูแลสระว่ายน้ำปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน พบว่า นักกีฬาเข้าร่วมแข่งว่ายน้ำที่สโมสรมีการแข่งขัน รองลงมา คือ ผู้ฝึกสอนให้กำลังใจและสร้าง แรงจูงใจเมื่อนักกีฬาเกิดการท้อแท้ในการแข่งขันและการฝึกซ้อมว่ายน้ำผู้ปกครองมีความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับการฝึกซ้อมว่ายน้ำนักกีฬาเรียนหนังสือหนักทำให้ ฝึกซ้อมว่ายน้ำไม่เต็มที่ ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า สโมสรนำสื่อต่างๆมาช่วยเป็นสื่อการเรียนรู้ให้กับนักกีฬาวว่ายน้ำและสโมสรอัดฉีดของรางวัลแก่นักกีฬาที่ทำผลงานได้ในการแข่งขันว่ายน้ำ ด้านการประสานงาน พบว่า การสื่อสารระหว่างผู้ฝึกสอน กับนักกีฬาการประสานงานการส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันว่ายน้ำ ด้านการรายงาน พบว่า ผลงานของ นักกีฬาในรอบปีเป็นไปตามที่คาดหวัง

เจษฎา ชนะพินิจวงศ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการจัดการของ สมาคมวู้ดบอลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย ด้านสภาพปัญหาของการจัดการสมาคมกีฬาวู้ดบอลแห่ง ประเทศไทยในด้านทรัพยากรในด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ในด้านการเงินและงบประมาณอยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์และด้านการจัดการอยู่ในระดับน้อยสภาพปัญหาในด้านกระบวนการจัดการ ของสมาคมกีฬาวู้ดบอลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้านและในด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรทั่วไป ดังนี้

ระวิทย์ บุญสินสุข (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการสื่อสารเพื่อการดำเนินงาน ภายในของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในเรื่องการสื่อสารเพื่อการบริหารระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับบริหารขั้นต้นและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน โดยทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องและใกล้เคียงกันว่าการสื่อสารเพื่อการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างมาก ทั้งในประเด็นความเชื่อถือในผู้ส่งข่าวสาร ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ ความต่อเนื่องและสม่ำเสมอของการสื่อสาร ความเหมาะสมของช่องทางการสื่อสาร ความสามารถของผู้รับสาร และความแจ่มชัดของข่าวสาร ส่วนความคิดเห็นเรื่องการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เช่นกัน เจ้าหน้าที่ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางทั้ง 3 ประเด็น คือ ในฐานะผู้บริหาร ในฐานะผู้ร่วมงาน และในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรม สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายในนั้น เจ้าหน้าที่ทั้งสองกลุ่มก็มีความเห็นไม่แตกต่างกัน คือ เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 4 ประเด็น คือ บทบาทในการมีส่วนร่วมช่วยในการติดต่อและสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มย่อย บทบาทในการให้ข่าวสารเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ บทบาทในการเป็นตัวกลางระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บริหารระดับสูง และสุดท้ายบทบาทในการสร้างภาพพจน์นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารทั้ง 3 ด้านข้างต้นอีกด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับกาสื่อสารเพื่อการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นในด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายใน ส่วนความคิดเห็นในด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายใน

กিজา เวสประชุม (2540) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและความต้องการด้านการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของวิทยาลัยสารพัดช่าง ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครู และนักศึกษาผู้ใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การรับรู้ของผู้บริหาร ครูและนักศึกษาผู้ใหญ่ มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการ ทางการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ในด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน มีสภาพอยู่ในระดับที่กลุ่มผู้ตอบเห็นว่าเป็นจริง ตามประเด็นที่ให้ประเมิน และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนความต้องการในทุกประเด็น พบว่า มีความต้องการในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการทางการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับ

ปัญหา คือ ด้านหลักสูตร ครูผู้สอน สื่อการเรียนการสอน และสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการ คือ ด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และครูผู้สอน 3) เปรียบเทียบการรับรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่และผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการทางการเรียน การสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพมีเพียงด้านเดียวคือ ด้านครูผู้สอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหา พบว่า ไม่มีด้านใดแตกต่างกัน และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียน การสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน 4) เปรียบเทียบการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความ ต้องการทางการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพคือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหา พบว่า ไม่มีด้านใดแตกต่างกันเลย และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียน การสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงาน

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำ ในการใช้เทคนิคการบริหารงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ ได้มีการจัดทำทิศทางการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระยะ 15 ปี (2540-2554) กำหนดทิศทางการให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างชัดเจน การบริหารงานอยู่ในระยะของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กำลังดำเนินการปฏิรูประบบงานบริหารวิชาการ มีความพร้อมต่อรูปแบบการบริหารใหม่ๆ ค่อนข้างสูง กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (TQM) ที่เหมาะสมสำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนคือ 1) การดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM 2) การสร้างทีมดำเนินงาน TQM เพื่อนำร่อง 3) การนิยามและสำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการ 4) การสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดภารกิจ กำหนดระบบรางวัล 5) การกำหนดแผนการดำเนินงาน TQM 6) การดำเนินการจัดตั้งทีมย่อย 7) การสร้างความสัมพันธ์แต่ละทีมย่อยต่างหน่วยงาน 8) การรายงานผลและกำหนดรางวัล ขั้นตอนแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากในทุกขั้นตอน ยกเว้นในด้านความเหมาะสมของการกำหนดรางวัล มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยน่าจะได้นำรูปแบบการบริหารงานแบบ TQM ไปใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ซึ่งกำลังมีการปฏิรูประบบบริหารวิชาการอยู่แล้ว โดยกำหนดให้เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของมหาวิทยาลัย และให้ฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานกลางสำหรับดำเนินงาน

ยุทธชัย รอบรู้ (2546) ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาและศึกษาปัญหาการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนทั้งหมด ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา 344 คน ผลการวิจัยสภาพปัญหาที่พบการบริหารงานระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพปัญหาที่พบในการบริหารงานโรงเรียนระดับมาก คือ ขาดเอกสารที่จะได้ ศึกษาคนคว่าและขาดการสื่อสารการเรียนการสอน อาคารประกอบและอาคารเรียนไม่เพียงพอ

ลักขมณต์ รักขามัน (2550) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ รายจ่ายเพื่อพัฒนาสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายในภาพรวมของทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายระดับมากที่สุด คือด้านความไม่คุ้มค่ากับเงินที่ใช้ไป รองลงมาคือ ด้านการใช้จ่ายอย่าง ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายน้อยที่สุด คือ ด้านขาดความเพียงพอของงบประมาณ

ศิริมนัส อินตะแก้ว (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักหอสมุด พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับมากของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วยนโยบายการปรับลดกำลังคนภาครัฐทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน บุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มขึ้น นโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและบุคลากรต้องพัฒนาแนวคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำหรับระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของผู้บริหาร ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย การแสวงหาความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ความไม่แน่นอนของงบประมาณที่ได้รับมีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมาก มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้ห้องสมุดกลาง และแยกย่อยให้คณะจัดสรรให้ห้องสมุดคณะมีผลต่อการพัฒนาสำนักหอสมุดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน การให้รางวัลแก่บุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร มีมาตรการป้องกันภัยและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง และบุคลากรสร้างบรรยากาศการทำงานมีลักษณะของการเคารพ ให้เกียรติเหมือนพี่กับน้อง

ธัชชัย อำนวยผลวิวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการปฏิบัติงานการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) และสมรรถนะของการดำเนินงาน และพัฒนาขึ้นเป็นโมเดลการวิจัยในรูปแบบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรระดับผู้บริหารขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจผลิตกระดาษพิมพ์และเขียนแห่งหนึ่ง ในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการส่วน และหัวหน้าแผนก จำนวน 54 ท่าน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 12 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 28 ตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1. ตัวแปรด้านการนำองค์กรและตัวแปรด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการ ความรู้เป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร 2. ตัวแปรด้านการจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากตัวแปรต่างๆ โดยเฉพาะจากตัวแปรด้านการนำองค์กร และตัวแปรด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยผ่านตัวแปรด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรด้านการมุ่งเน้นลูกค้า และตัวแปรด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำองค์กร ตัวแปรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ตัวแปรด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และตัวแปรด้านการจัดการกระบวนการ

ศตปพร มีสุขศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอกาบัง จังหวัดสงขลา พบว่าเทศบาลเมืองควนลังกำลังประสบปัญหาและอุปสรรคในด้านต่างๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการให้ออกจากงาน ดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ห้าด้านดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรียกร้องให้มีการกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นและของข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานเดียวกัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริงควรเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้ออกจากงาน ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจางานในแต่ละกรณี

6.3 งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับด้านต่างๆ ของการบริหารจัดการองค์กร ดังนี้

เวย์เน่ (Wayne, 1999 อ้างใน สุเมธ ภิญาคอง, 2552) ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพ และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือน ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ และผู้ตาม (Leader-member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง 3 ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ)

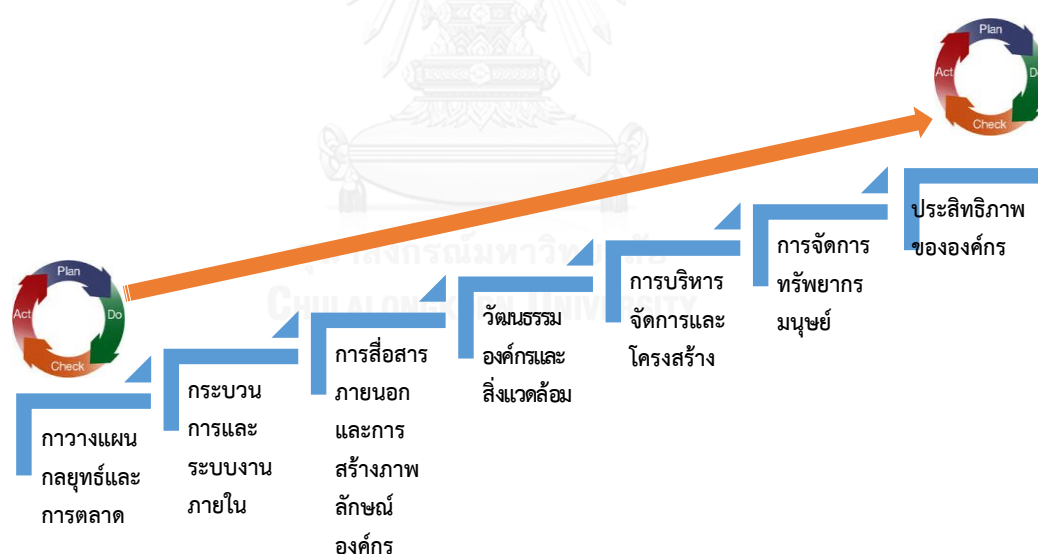
โคลเยอร์ (Colyer, 2000 อ้างใน สุเมธ ภิญาคอง, 2552) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกสมาชิกกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก โดยทำการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่างๆ จากผลการศึกษาพบว่า เกิดความตึงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็นกลุ่มอาสาสมัคร กับกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่าการวิจัยนี้ สามารถสัมผัสได้เพียงส่วนยอดสุดของภูเขาน้ำแข็ง ในการจัดการกีฬานั้น กล่าวคือ องค์กรทางการ กีฬา ที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่เบื้องหลังอีกมากเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำว่ามีมากหรือกว้างแค่นขนาดไหน ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมาในการทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าแสดงออก ในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร

6.4 งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับองค์กรกีฬาดังนี้

ฮีกาซี (Hegazy, 2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคที่นำไปใช้จัดการคุณภาพโดยรวมของสโมสรกีฬาออจัวฟ์ (Al-Jouf) ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อระบุอุปสรรคที่ขัดขวางในสโมสรเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพในสโมสรกีฬา โดยงานวิจัยชิ้นนี้ โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจงของสโมสรกีฬา 4 สโมสรในพื้นที่ของออจัวฟ์ (Al-Jouf) ประเทศซาอุดีอาระเบีย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ฝ่ายเทคนิค และฝ่ายบริหาร ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาแสดงให้เห็นถึง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการฝึกพนักงานทั้งหมดในองค์กรนั้น

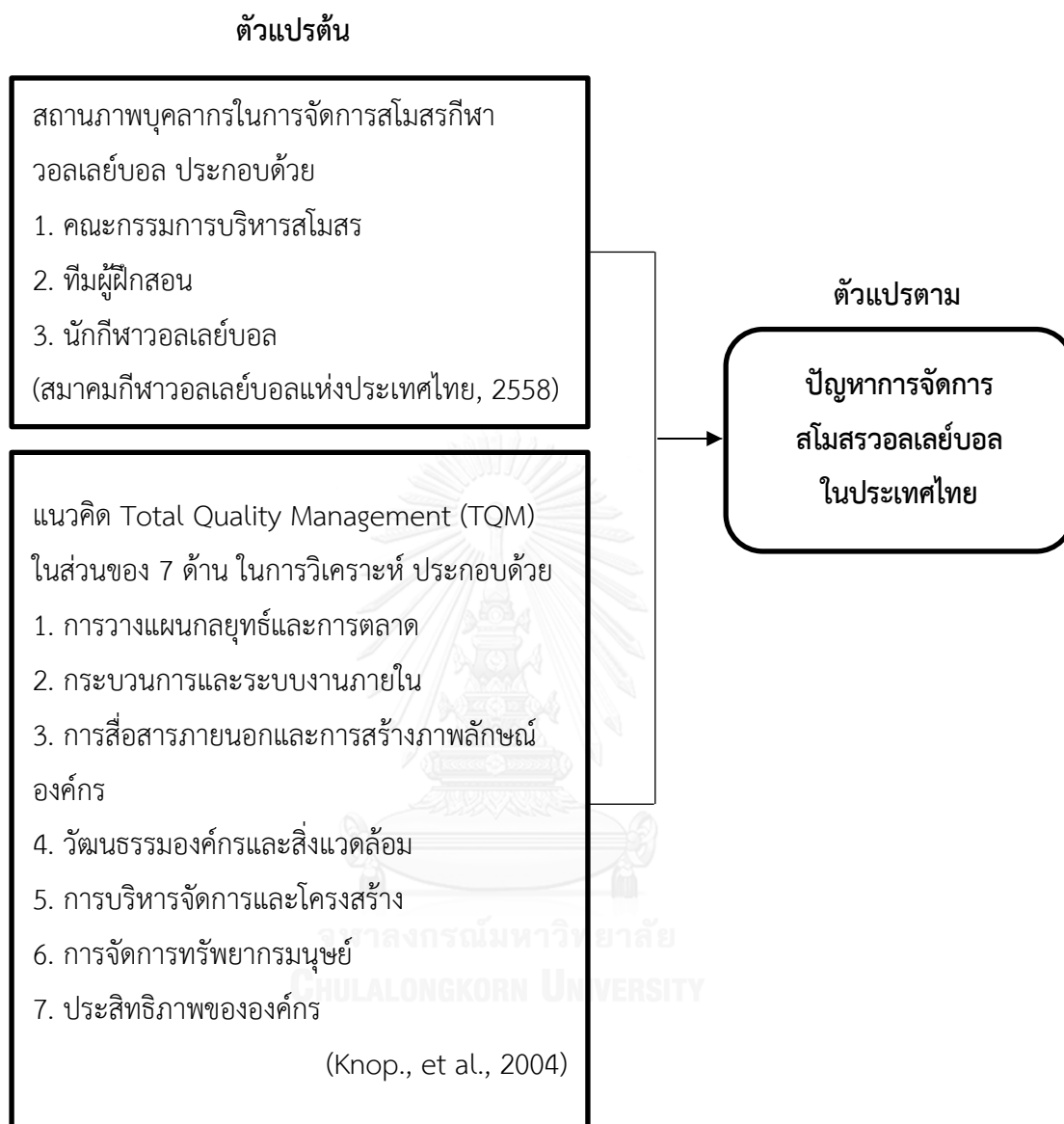
จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลที่ได้รับจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีการนำทฤษฎีไปใช้ในการศึกษาวิจัยที่หลากหลาย และงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโดยสรุปเป็นปัญหาด้านสถานที่ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านบุคลากร การศึกษาเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการสโมสรกีฬาต่างๆ การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจัดการสโมสรกีฬา ซึ่งโดยเฉพาะเครื่องมือที่นำมาใช้ส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีในการจัดการ ยกตัวอย่างเช่น 4 M's ทฤษฎีระบบ ฯลฯ ซึ่งไม่ได้บ่งชี้ถึงคุณภาพในการจัดการทั้งสโมสรกีฬาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาการจัดการสโมสรกีฬาที่นำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในการบริหารจัดการเพื่อคุณภาพโดยรวมของสโมสรกีฬาที่เกิดร่วมมือการดำเนินการจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานอย่างมีระบบ เพื่อการพัฒนาสโมสรกีฬา วอลเลย์บอลให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กรสโมสรกีฬา วอลเลย์บอลได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งในการศึกษาชิ้นนี้ต้องการทราบปัญหาการจัดการสโมสรกีฬาได้นั้น พบว่ามีงานวิจัยโดย Knop, et al., (2004) ใช้แนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน เพื่อใช้ในการตรวจสอบการบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวมในสโมสรกีฬา ดังรูปภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

รูปที่ 2 สรุปผลการศึกษา



โดยสรุปแล้วในการศึกษาครั้งนี้จะนำแนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน (Knop., et al., 2004) โดยใช้วงจร PDCA ในการขับเคลื่อนควบคุมคุณภาพของสโมสรกีฬา เพื่อศึกษาวิเคราะห์การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในแต่ละด้าน ที่จะนำไปสู่การดำเนินการเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในทุกฝ่ายงานอย่างมีระบบ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กรสโมสรกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. กรอบแนวความคิดในการวิจัย



การศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพโดยรวมในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งนำมาวิเคราะห์ตามแนวคิด Total Quality Management (TQM) ในส่วนของ 7 ด้าน (Knop., et al., 2004) ประกอบกับศึกษาจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการจัดการสโมสรกีฬาของฮาวี (Howie, 2004) ประกอบด้วย ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของสโมสร ด้านการบริหารจัดการสโมสร ด้านการจัดการเงิน ด้านการหาแหล่งเงินทุนและการตลาด ด้านการจัดการอาสาสมัครเข้ามาสนับสนุน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต และด้านส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง “การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM” โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล ซึ่งอยู่ในระเบียบการรับสมัครสโมสรสมาชิก และนักกีฬาในสังกัดสโมสรสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในการยื่นจัดตั้งสโมสรสมาชิก (สมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย, 2558) จากทุกภาคของประเทศไทย เพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลชัดเจนมากยิ่งขึ้น และครอบคลุมกลุ่มประชากรที่ศึกษาทั้งหมดในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดสโมสรสมาชิกแบ่งตามภาคของประเทศไทย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ภาคเหนือ จำนวน 1 ทีม ได้แก่ สโมสรวอลเลย์บอลจังหวัดเชียงราย จำนวน 27 คน

1.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 ทีม ได้แก่ สโมสรวอลเลย์บอลนครราชสีมา โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม โรงเรียนหนองเรือวิทยา โรงเรียนขามทะเลสอวิทยา โรงเรียนปากช่อง สโมสรวอลเลย์บอลจังหวัดขอนแก่น สโมสรวอลเลย์บอลจังหวัดศรีสะเกษ และโรงเรียนชุมแพศึกษา จำนวน 216 คน

1.3 ภาคกลาง จำนวน 44 ทีม ได้แก่ โรงเรียนภปร.ราชวิทยาลัยฯ สโมสรสมุทรปราการ ม.ศ.ว.ประสานมิตร สตรีเหล็ก โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี สโมสรวอลเลย์บอลเกษตรศาสตร์ ชมรมวอลเลย์บอลมหาวิทยาลัยรามคำแหง ราชนาวิ กองทัพอากาศ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สโมสรวอลเลย์บอลจันทระเกษม สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ม.ธุรกิจบัณฑิต ม.รังสิต โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง ม.หอการค้าไทย ม.รัตนบัณฑิต สโมสรวอลเลย์บอลสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง บ้านหมี่วิทยา จ.ลพบุรี โรงเรียน

มักกะสันพิทยา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ สโมสรสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โรงเรียนสตรีนนทบุรี กองทัพบก สโมสรจังหวัดกำแพงเพชร สโมสรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โรงเรียนเทคนิค พาณิชยการอยุธยา โรงเรียนนครนนท์วิทยา 4 วัดบางแพรกเหนือ ชมรมวอลเลย์บอล โรงเรียนกีฬา กรุงเทพมหานคร ม.เกษมบัณฑิต สโมสรกรุงเทพฯ สโมสรวอลเลย์บอล จ.พิษณุโลก สโมสรวอลเลย์บอล จ.อยุธยา สโมสรบางกอกก๊กลาส สโมสรกีฬา วอลเลย์บอลชินรสวิทยาลัย มทร.ธัญบุรี สโมสร วอลเลย์บอลโชดา วิซี ชมรมวอลเลย์บอล PARUTEE (thai-japan) สโมสรวอลเลย์บอลอนันต์สุนทร ศึกษา และชมรมวอลเลย์บอลโรงเรียนศรีพฤฒา จำนวน 1,188 คน

1.4 ภาคตะวันออก จำนวน 2 ทีม ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และชมรมวอลเลย์บอลวังจันทร์ จำนวน 54 คน

1.5 ภาคตะวันตก จำนวน 1 ทีม ได้แก่ สโมสรวอลเลย์บอล จ.เพชรบุรี จำนวน 27 คน

1.6 ภาคใต้ จำนวน 3 ทีม ได้แก่ สโมสรวอลเลย์บอลโรงเรียนสตรีพิทลุง โรงเรียนทุ่งสง และชมรมวอลเลย์บอลจังหวัดสงขลา จำนวน 81 คน

ดังสรุปได้ดังนี้ของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสโมสร จำนวน 12 คน ทีมผู้ฝึกสอนจำนวน 3 และนักกีฬา วอลเลย์บอลจำนวน 12 คน ซึ่งประกอบด้วย 59 สโมสร สโมสรละ 27 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,593 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้ สมาคมกีฬา วอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย (2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬา วอลเลย์บอล โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% และที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ซึ่งแทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,593}{1+1,593(.05)^2} \\ &= 320 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก แต่เพื่อป้องกันการได้รับข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนตามค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 352 คน ดังนี้

ตารางที่ 3 : สรุปรูปจำนวนประชากรที่ต้องศึกษา

สโมสรสมาชิก แต่ละภาคของประเทศไทย	จำนวนทีม	ประชากรทั้งหมด (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ภาคเหนือ	1	27	6
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8	216	48
3. ภาคกลาง	44	1,188	263
4. ภาคตะวันออก	2	54	12
5. ภาคตะวันตก	1	27	6
6. ภาคใต้	3	81	17
รวม	59	1,593	352

จึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา ในช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2559 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะเป็นแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM จำนวน 46 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์และการตลาด
2. กระบวนการและระบบงานภายใน
3. การสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม

5. การบริหารจัดการและโครงสร้าง

6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

7. ประสิทธิภาพของการองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆที่มีผลต่อปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย จำนวน 1 ข้อ

3. ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการพัฒนาและการสร้างเครื่องมือ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า สืบเสาะหาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลอาชีพแห่งประเทศไทย จากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความวิชาการ หรือเอกสารการเรียนการสอน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ซึ่งในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามได้นำเอาแนวคิด TQM ทั้ง 7 ด้าน ของน็อบและคณะ (Knop., et al., 2004) ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร นำทฤษฎีและแนวคิดที่ได้จากการศึกษา นำมาประยุกต์ใช้แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องครอบคลุมตามขอบเขตการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.3 เมื่อสร้างเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ในการตรวจแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือต่อไป

3.4 เมื่อปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว นำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา และจำนวนข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จัดระดับโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้ตัดสินเครื่องมือเป็นรายข้อ คือ สอดคล้อง (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่สอดคล้อง (-1) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามต้องมีระดับค่าคะแนนตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เท่ากับ 0.96

3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงด้านภาษาให้ชัดเจน ตลอดจนรูปแบบการพิมพ์ให้เหมาะสม

3.6 นำโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และระหว่างขั้นตอนกระบวนการพิจารณา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้สอบถาม (Try Out) ผู้จัดการทีม ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน หรือ ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกลุ่มประชากรศึกษาผู้ที่มาฝึกซ้อมที่สนามกีฬา วอลเลย์บอลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2559 เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) เกณฑ์การพิจารณารายข้อค่าความเชื่อมั่นที่ 0.90

3.7 โครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการวิจัยที่ 025.1/59 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2559

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้จริงในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือเพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือกับสโมสรที่เป็นสมาชิกของสมาคมวอลเลย์บอลในประเทศไทย
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้พร้อม และเตรียมสำรองไว้อีกจำนวนหนึ่ง
3. ทำการเก็บข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยวิจัยคอยช่วยเหลือในการเก็บ จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ วุฒิระดับปริญญาตรี มีความสนใจในกีฬาวอลเลย์บอล มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะมีการอบรมและชี้แจงแก่ผู้ช่วยวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจก่อนการเก็บข้อมูล และส่งผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
4. ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2559

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกแบบสอบถามออกเป็นหมวดหมู่ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ด้วยค่าเฉลี่ยจำนวนและร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง และความเรียง

3. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาในการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างใช้การวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

โดยมีเกณฑ์กำหนดของคะแนนของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ที่ได้้นำปรับปรุงประยุกต์ใช้ตามเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1963)

ระดับการรับรู้มากที่สุด	ให้เป็นคะแนน	4
ระดับการรับรู้มาก	ให้เป็นคะแนน	3
ระดับการรับรู้น้อย	ให้เป็นคะแนน	2
ระดับการรับรู้ น้อยที่สุด	ให้เป็นคะแนน	1
ระดับการรับรู้ไม่มีปัญหา	ให้เป็นคะแนน	0

4. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายข้อและทั้งหมดมาปรับปรุงประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของประคอง กรรณสูตร (2542)

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ “มาก”

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย อยู่ในระดับ “น้อย”

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย อยู่ในระดับ “ไม่มีปัญหา”

5. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นำมาสรุปผลและนำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM” โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยงานวิจัยชิ้นนี้ได้ นำข้อมูลผลการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 352 ชุด มาบันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์หาค่าจำนวน ร้อยละ และทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาในการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างใช้การวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน และนำเสนอตารางประกอบความเรียง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรในสโมสร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
คณะกรรมการบริหารสโมสร	26	7.40
ทีมผู้ฝึกสอน	57	16.20
นักกีฬาวอลเลย์บอล	269	76.40
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล คิดเป็นร้อยละ 76.40 รองลงมาคือ ทีมผู้ฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และคณะกรรมการบริหารสโมสร คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามประเภททีม

ประเภททีม	จำนวน	ร้อยละ
ประเภททีมหญิง	125	35.50
ประเภททีมชาย	192	54.50
ประเภททีมชาย-ทีมหญิง	35	10.00
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภททีมในสโมสรส่วนมากเป็นประเภททีมชาย คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือ ประเภททีมหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.50 และ ประเภททีมชาย-ทีมหญิง คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 6 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	241	68.50
เพศหญิง	111	31.50
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.50

ตารางที่ 7 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	158	44.90
20 - 30 ปี	151	42.90
31 - 40 ปี	30	8.50
40 ปีขึ้นไป	13	3.70
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.50 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.70

ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	131	37.20
ปริญญาตรี	184	52.30
ปริญญาโท	34	9.70
ปริญญาเอก	3	0.80
อื่นๆ	-	-
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.70 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.80

ตารางที่ 9 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
นิสิต / นักศึกษา	227	64.50
ข้าราชการ	38	10.80
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	7	2.00
ธุรกิจส่วนตัว	17	4.80
พนักงานบริษัทเอกชน	13	3.70
นักกีฬาอาชีพ	6	1.70
อื่นๆ	44	12.50
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ระหว่างกำลังศึกษา คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ อาชีพอื่นๆ เช่น การเป็นโค้ชอาชีพ รับจ้าง เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 12.50

ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 10.80 ประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 4.80 พนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 3.70 พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.00 และนักกีฬาอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 10 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	217	61.70
10,000 – 20,000 บาท	89	25.30
20,001 – 30,000 บาท	16	4.50
30,001 บาทขึ้นไป	30	8.50
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 10 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 25.30 ช่วง 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.50 และช่วง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตารางที่ 11 ตารางแสดงจำนวน และร้อยละของสโมสรวอลเลย์บอล จำแนกตามประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วในการเป็นคณะกรรมการสโมสร ทีมนักกีฬา และนักกีฬา

ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว	จำนวน	ร้อยละ
สโมสรวอลเลย์บอล ภาคเหนือ	27	6.80
สโมสรวอลเลย์บอล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	46	11.60
สโมสรวอลเลย์บอล ภาคกลาง	242	60.80
สโมสรวอลเลย์บอล ภาคตะวันออก	20	5.00
สโมสรวอลเลย์บอล ภาคตะวันตก	13	3.30
สโมสรวอลเลย์บอล ภาคใต้	31	7.80
อื่นๆ	19	4.80
รวม	398	100.00

จากตารางที่ 11 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ที่ผ่านมาของคณะกรรมการสโมสร ทีมนักกีฬา และนักกีฬาวอลเลย์บอล คือ สโมสรวอลเลย์บอลภาคกลาง คิดเป็น

ร้อยละ 60.80 รองลงมาคือ สโมสรวอลเลย์บอลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 11.60 สโมสรวอลเลย์บอลภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 7.80 สโมสรวอลเลย์บอลภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 6.80 สโมสรวอลเลย์บอลภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 5.00 อื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น สโมสรในต่างประเทศ อย่างเวียดนาม และไม่เคยมีประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4.80 และสโมสรวอลเลย์บอลภาคตะวันตก คิดเป็นร้อยละ 3.30

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM

ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน โดยแนวคิด TQM

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอล	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด	2.82	.75	มาก
2. ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน	2.77	.84	มาก
3. ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร	2.82	.83	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม	2.78	.84	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง	2.81	.87	มาก
6. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	2.81	.84	มาก
7. ด้านประสิทธิภาพขององค์กร	2.82	.88	มาก
รวม	2.81	0.84	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยภาพรวมมีปัญหายุอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านมีปัญหายุอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 13 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM กับด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด

ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน	2.87	.909	มาก
2. สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน	2.87	.977	มาก
3. สโมสรมีการวางแผนในการทำงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น แผนในช่วง 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี	2.78	1.000	มาก
4. สโมสรมีการเตรียมแผนงบประมาณหรือการวางแผนการเงินก่อนเริ่มฤดูกาล-สิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน	2.82	.911	มาก
5. สโมสรมีแผนการตลาดและแผนการหารายได้แหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสร เช่น มีการหาผู้สนับสนุนจากบริษัทท้องถิ่น สโมสรมีการระบอบุคคลประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อตกลงพื้นฐานระหว่างผู้สนับสนุนกับสโมสร เขียนรายการคุณสมบัติ และสิทธิ์ของสโมสรซึ่งจะมีมูลค่าต่อผู้สนับสนุนได้รับหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ามาสนับสนุนสโมสร	2.77	.907	มาก
6. สโมสรมีการจัดการเงิน เช่น การวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรที่ให้ตรง และชัดเจน การจัดทำงบประมาณ มีการเก็บบันทึกข้อมูลทางการเงินบัญชีธนาคารของสโมสร และเงินสด และมีการจัดทำรายงานอยู่เป็นประจำและจัดทำบัญชีรายปี	2.79	1.011	มาก
7. สโมสรมีกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนจากผู้ให้การสนับสนุนภายนอก	2.89	.885	มาก
8. สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น	2.84	.845	มาก
9. สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้ว บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.73	.895	มาก
รวม	2.82	.56	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหามีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนจากผู้ให้การสนับสนุนภายนอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89)
2. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)
3. สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)
4. สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)
5. สโมสรมีการเตรียมแผนงบประมาณหรือการวางแผนการเงินก่อนเริ่มฤดูกาล-สิ้นสุดฤดูกาล แข่งขัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)
6. สโมสรมีการจัดการเงิน เช่น การวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรที่ให้ตรงและชัดเจน การจัดทำงบประมาณ มีการเก็บบันทึกข้อมูลทางการเงินบัญชีธนาคารของสโมสร และเงินสด และมีการจัดทำรายงานอยู่เป็นประจำและจัดทำบัญชีรายปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79)
7. สโมสรมีการวางแผนในการทำงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น แผนในช่วง 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)
8. สโมสรมีแผนการตลาดและแผนการหารายได้แหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสร เช่น มีการหาผู้สนับสนุนจากบริษัทท้องถิ่น สโมสรมีการระบอบุคลากรประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อตกลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)
9. สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73)

ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM กับด้านกระบวนการและระบบงานภายใน

ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่าง เช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.77	1.003	มาก
2. สโมสรมีการติดต่อประสานงานหรือทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการบริหารและทีมผู้ฝึกสอน	2.78	.959	มาก
3. สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา	2.80	1.016	มาก
4. สโมสรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก	2.71	.985	มาก
5. มีกระบวนการขั้นตอนในการจัดหา รับสมัครบุคลากรหรือจัดหา อาสาสมัครเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการทำงานของสโมสร	2.77	.977	มาก
6. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงาน ภายในและถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.77	1.010	มาก
รวม	2.77	.022	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน โดยภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8)
2. สโมสรมีการติดต่อประสานงานหรือทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการบริหารและทีมผู้ฝึกสอน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)
3. สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)
4. มีกระบวนการขั้นตอนในการจัดหา รับสมัครบุคลากรหรือจัดหาอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการทำงานของสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

5. สโมสรรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงานภายในและถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

6. สโมสรรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71)

ตารางที่ 15 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. สโมสรรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ต้องการสื่อสารกับภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์ให้กับสโมสร เช่น ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของสโมสร	2.80	.999	มาก
2. สโมสรรมีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุกปี และสโมสรรมีการประชาสัมพันธ์หรือเชิญส่วนให้ประชาชน สื่อ หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรที่จัดขึ้น	2.74	.922	มาก
3. สโมสรรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สโมสรกีฬา สมาคม สปอนเซอร์ สื่อ เพื่อทำงานร่วมกัน	2.81	.982	มาก
4. สโมสรรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการจัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน	2.87	.970	มาก
5. สโมสรรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา	2.91	1.052	มาก
6. สโมสรรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.84	.943	มาก
รวม	2.83	.045	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยภาพรวมมีปัญหายุอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายุอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91)
2. สโมสรรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการจัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)

3. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)

4. สโมสรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สโมสรกีฬา สมาคม สปอนเซอร์ สื่อ เพื่อทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81)

5. สโมสรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ต้องการสื่อสารกับภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์ให้กับสโมสร เช่น ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

6. สโมสรมีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุกปี และสโมสรมีการประชาสัมพันธ์หรือเชิญส่วนให้ประชาชน สื่อ หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่างของสโมสรที่จัดขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74)

ตารางที่ 16 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม

ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. สโมสรมีขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น	2.78	1.042	มาก
2. สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	2.70	.979	มาก
3. สโมสรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี เช่น เครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์กีฬาที่ทันสมัย และมีความเพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่แข่งขันและฝึกซ้อมเหมาะสม สะดวกสบาย	2.74	1.086	มาก
4. สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การสัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบ การทำความสะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ	2.82	1.009	มาก
5. สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป	2.85	.938	มาก
รวม	2.78	.057	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOMต ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)

2. สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การสัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบการทำความสะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)

3. สโมสรมีขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)

4. สโมสรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี เช่น เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์กีฬาที่ทันสมัย และมีความเพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่แข่งขันและฝึกซ้อมเหมาะสม สะดวกสบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74)

5. สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70)

ตารางที่ 17 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM กับด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง

ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. สโมสรมีโครงสร้างของการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ	2.82	.952	มาก
2. สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสายบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ	2.81	1.015	มาก
3. สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร	2.85	1.031	มาก
4. สโมสรมีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง	2.94	1.869	มาก
5. สโมสรมีการขึ้นทะเบียนผู้เล่น ตรวจสอบคุณสมบัติ และไม่ขัดต่อข้อระงับในเรื่องของกฎการแข่งขัน	2.81	.990	มาก
6. สโมสรมีการทำประกันภัยให้กับนักกีฬา บุคลากรของสโมสรรวมถึงอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ของสโมสร	2.70	1.091	มาก
7. สโมสรมีการจดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง	2.68	.973	มาก
8. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.80	.983	มาก
รวม	2.81	.308	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง โดยภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94)
2. สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)
3. สโมสรมีโครงสร้างของการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)
4. สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสามบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81)

5. สโมสรมีการขึ้นทะเบียนผู้เล่น ตรวจสอบคุณสมบัติ และไม่ขัดต่อข้อระวังในเรื่องของกฎการแข่งขัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81)

6. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

7. สโมสรมีการทำประกันภัยให้กับนักกีฬา บุคลากรของสโมสรรวมถึงอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ของสโมสร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70)

8. สโมสรมีการจัดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68)

ตารางที่ 18 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
1. สโมสรมีกระบวนการขึ้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร	2.86	.966	มาก
2. บุคลากรทางการกีฬาของสโมสรมีความรู้ความสามารถและเคยมีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องของในสโมสรกีฬา เช่น ด้านการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา ด้านจิตวิทยา ประสบการณ์ นักกีฬาในการเข้าร่วมการแข่งขัน เป็นต้น	2.84	.964	มาก
3. สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร	2.77	.955	มาก
4. สโมสรมีระบบการปฐมพยาบาลที่ดี มีการตรวจสอบชุดอุปกรณ์และมีการสต็อกไว้อย่างเหมาะสม และมีการจัดบันทึกรายการต่างๆของข้อมูล	2.75	.995	มาก
5. สโมสรมีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่และผู้เล่นที่ได้รับการบาดเจ็บที่เหมาะสม เช่น เสตตาข่ายควรมีความไวป้องกันการกระแทกของผู้เล่น	2.80	1.023	มาก
6. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.84	.991	มาก
รวม	2.81	.025	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86)

2. บุคลากรทางการกีฬาของสโมสรมีความรู้ความสามารถและเคยมีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องของในสโมสรกีฬา เช่น ด้านการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา ด้านจิตวิทยา ประสบการณ์นักกีฬาในการเข้าร่วมการแข่งขัน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)

3. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)

4. สโมสรมีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่และผู้เล่นที่ได้รับการบาดเจ็บที่เหมาะสม เช่น เสตาดายควรมีนวมไว้ป้องกันการกระแทกของผู้เล่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

5. สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

6. สโมสรมีระบบการปฐมพยาบาลที่ดี มีการตรวจสอบชุดอุปกรณ์และมีการสต็อกไว้อย่างเหมาะสม และมีการจัดบันทึกรายการต่างๆของข้อมูล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75)

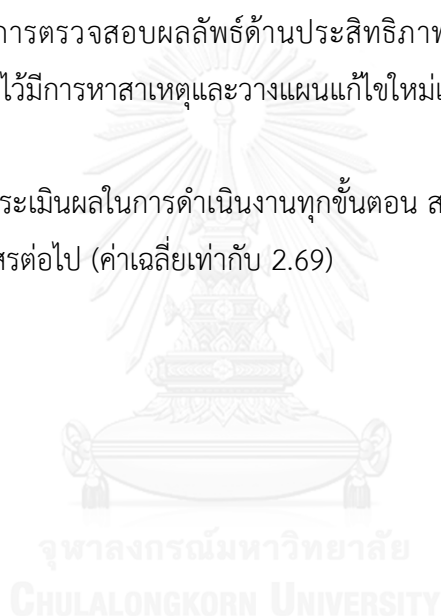
ตารางที่ 19 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับด้านประสิทธิภาพขององค์กร

ชื่อรายการ	n = 352		ระดับการรับรู้
	\bar{x}	SD.	
7. ด้านประสิทธิภาพขององค์กร			
1. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตาม ประเมินผล	2.80	.948	มาก
2. สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปวิเคราะห์ผล การดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป	2.69	1.009	มาก
3. สโมสรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของสโมสรเพื่อให้ตรงกับ เป้าหมายสูงสุดของสโมสร ยกตัวอย่างเช่น สโมสรมีการกำหนดเป้าหมาย รายการแข่งขันที่ทีมจะเข้าร่วม เช่น วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก วอลเลย์บอลอาชีพ ดิวิชั่น 2 (ไปรษณีย์) ของแชมป์สโมสรเอเชีย ฯลฯ	2.85	1.014	มาก
4. สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายใน และภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข	2.90	1.008	มาก
5. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และถ้ามี ข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไข ใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.78	1.004	มาก
6. สโมสรมีการดำเนินการเรื่องความมั่นคงของสโมสร เพื่อทำให้เกิดในการ ดำเนินต่อไประยะยาว เช่น การมีสถาบัน (Academy ในการฝึก ให้ความรู้ และพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชนเพื่อขึ้นมาเป็นบุคลากรในระดับอาชีพต่อไป เป็นต้น)	2.88	1.084	มาก
รวม	2.82	.043	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อ พิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90)

2. สโมสรมีการดำเนินการเรื่องความมั่นคงของสโมสร เพื่อทำให้เกิดในการดำเนินต่อไประยะยาว เช่น การมีสถาบัน (Academy ในการฝึก ให้ความรู้ และพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชนเพื่อขึ้นมาเป็นบุคลากรในระดับอาชีพต่อไป เป็นต้น) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88)
3. สโมสรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของสโมสรเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายสูงสุดของสโมสร ยกตัวอย่างเช่น สโมสรมีการกำหนดเป้าหมายรายการแข่งขันที่ทีมจะเข้าร่วม เช่น วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก วอลเลย์บอลอาชีพ ดิวิชั่น 2 (โปรชาเลนจ์) ของแชมป์สโมสรเอเชีย ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)
4. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)
5. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)
6. สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69)



ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 20 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM กับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ปัญหา	1		2		3		F	p	การทดสอบรายคู่
	คณะกรรมการบริหาร		ผู้ฝึกสอน		นักกีฬา				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1.ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด	2.45	1.09	2.83	.73	2.85	.71	3.443	.033*	1-3
2. ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน	2.29	1.20	2.68	.74	2.82	.80	5.325	.005*	1-3
3. ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร	2.15	1.36	2.83	.76	2.89	.75	9.798	.000*	1-2 1-3
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม	2.35	1.08	2.65	.79	2.85	.81	5.025	.007*	1-3
5. ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง	2.33	1.24	2.81	.75	2.85	.85	4.294	.014*	1-3
6. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	2.39	1.14	2.85	.73	2.84	.83	3.495	.031*	1-3
7. ด้านประสิทธิภาพขององค์กร	2.35	1.41	2.73	.79	2.88	.82	4.642	.010*	1-3

*p < .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่าในด้านสถานภาพ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ทั้ง 7 ด้าน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป ซึ่งพบว่าในด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาดกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ปัญหา ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด	1		2		3		F	p	การทดสอบรายคู่
	คณะกรรมการ บริหาร		ผู้ฝึกสอน		นักกีฬา				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน	2.31	1.408	2.86	1.025	2.93	0.802	5.628	0.004*	(1-2),(1-3)
2. สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน	2.27	1.564	3.00	0.926	2.90	0.897	5.722	0.004*	(1-2)
3. สโมสรมีการวางแผนในการทำงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น แผนในช่วง 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี	2.38	1.098	2.84	0.960	2.80	0.994	2.23	0.109	-
4. สโมสรมีการเตรียมแผนงบประมาณหรือการวางแผนการเงินก่อนเริ่มฤดูกาล-สิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน	2.73	1.079	2.79	0.750	2.84	0.927	0.219	0.804	-
5. สโมสรมีแผนการตลาดและแผนการหารายได้ แหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสร เช่น มีการหาผู้สนับสนุนจากบริษัทท้องถิ่น สโมสรมีการระบุงบประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อตกลงพื้นฐานระหว่างผู้สนับสนุนกับสโมสร เขียนรายการคุณสมบัติ และสิทธิ์ของสโมสรซึ่งจะมีมูลค่าต่อผู้สนับสนุนได้รับหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ามาสนับสนุนสโมสร	2.54	1.029	2.72	0.978	2.80	0.879	1.074	0.343	-
6. สโมสรมีการจัดการเงิน เช่น การวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรที่ให้ตรงและชัดเจน การจัดหางบประมาณ มีการเก็บบันทึกข้อมูลทางการเงินบัญชีธนาคารของสโมสร และเงินสด และมี การจัดทำรายงานอยู่เป็นประจำและจัดทำบัญชีรายปี	2.42	1.501	2.96	0.944	2.78	0.961	2.589	0.077	-
7. สโมสรมีกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนจากผู้ให้การสนับสนุนภายนอก	2.65	1.325	2.86	0.875	2.92	0.834	1.097	0.335	-
8. สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น	2.46	1.104	2.82	0.759	2.88	0.827	3.028	0.050*	-
9. สโมสรมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.27	1.218	2.63	0.816	2.80	0.862	4.695	0.010*	(1-3)

*p < .05

จากตารางที่ 21 แสดงว่าด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน รายข้อที่ 2 สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน รายข้อที่ 8 สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น และรายข้อที่ 9 สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 และ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 8 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีระดับการรับรู้ปัญหาไม่แตกต่างกัน และรายข้อที่ 9 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านกระบวนการและระบบงานภายในกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาออลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน	1		2		3		F	p	การทดสอบรายคู่
	คณะกรรมการ บริหาร		ผู้ฝึกสอน		นักกีฬา				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.31	1.35	2.68	0.848	2.83	0.985	3.485	0.032*	(1-3)
2. สโมสรมีการติดต่อประสานงานหรือทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการบริหารและทีมผู้ฝึกสอน	2.54	1.421	2.70	0.823	2.82	0.931	1.225	0.295	-
3. สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา	2.00	1.442	2.75	0.969	2.89	0.944	9.591	0.000*	(1-2),(1-3)
4. สโมสรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก	2.23	1.243	2.53	0.868	2.79	0.966	5.107	0.007*	(1-3)
5. มีกระบวนการขั้นตอนในการจัดหา รับสมัคร บุคลากรหรือจัดหาอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการทำงานของสโมสร	2.42	1.102	2.67	0.951	2.82	0.965	2.35	0.097	-
6. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงานภายในและถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.27	1.343	2.75	0.830	2.82	0.999	3.603	0.028*	(1-3)

*p < .05

จากตารางที่ 22 แสดงว่าด้านกระบวนการและระบบงานภายใน กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รายข้อที่ 3 สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา รายข้อที่ 4 สโมสรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก และรายข้อที่ 6 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงานภายในและถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่

ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1, 3, 4 และ 6 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในรายข้อที่ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ฝึกสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาวอลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ ด้านการสื่อสารภายนอกและ การสร้างภาพลักษณ์องค์กร	1 คณะกรรมการ บริหาร		2 ผู้ฝึกสอน		3 นักศึกษา		F	p	การทดสอบรายคู่
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
	1. สโมสรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ ต้องการสื่อสารกับภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์ ให้กับสโมสร เช่น ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของ สโมสร	1.96	1.399	2.70	0.823	2.90			
2. สโมสรมีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุก ปี และสโมสรมีการประชาสัมพันธ์หรือเชิญชวนให้ ประชาชน สื่อ หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ของสโมสรที่จัดขึ้น	2.12	1.275	2.81	0.833	2.78	0.881	6.576	0.002*	(1-2), (1-3)
3. สโมสรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอก เช่น สโมสรกีฬา สมาคม สปอนเซอร์ สื่อ เพื่อทำงานร่วมกัน	2.23	1.306	2.65	0.973	2.90	0.927	6.618	0.002*	(1-3)
4. สโมสรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการจัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มี ชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน	2.23	1.583	2.95	0.99	2.91	0.866	6.300	0.002*	(1-2), (1-3)
5. สโมสรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสร กีฬา	2.38	1.627	3.09	1.09	2.93	0.959	4.160	0.016*	(1-2), (1-3)
6. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการสื่อสาร ภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และถ้ามี ข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหา สาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้ง ไว้	2.00	1.414	2.81	0.766	2.92	0.884	12.065	0.000*	(1-2), (1-3)

*p < .05

จากตารางที่ 23 แสดงว่าด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 6 ข้อ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1, 2, 4, 5, และ 6 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในรายข้อที่ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยแนวคิด TQM ในด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาโอลิมปิก

ระดับการรับรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม	1 คณะกรรมการ บริหาร		2 ผู้ฝึกสอน		3 นักกีฬา		F	p	การทดสอบรายคู่
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
	1. สโมสรมีชมรมธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทาง ในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับ สมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบ รางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น	1.96	1.280	2.84	0.941	2.84			
2. สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแผนงาน และ จัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	2.27	1.116	2.58	0.865	2.76	0.979	3.540	0.030*	(1-3)
3. สโมสรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี เช่น เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์กีฬาที่ทันสมัย และ มีความเพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่แข่งขันและ ฝึกซ้อมเหมาะสม สะดวกสบาย	2.42	1.137	2.60	1.015	2.80	1.091	2.017	0.135	-
4. สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การ สัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบการทำความ สะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ	2.46	1.303	2.65	1.044	2.90	0.960	3.261	0.040*	-
5. สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามสาเหตุของ สิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินการของ องค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไป ปรับปรุงแก้ไขต่อไป	2.62	1.235	2.60	0.842	2.93	0.915	3.828	0.023*	-

*p < .05

จากตารางที่ 24 แสดงว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 สโมสรมีขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น รายข้อที่ 2 สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รายข้อที่ 4 สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การสัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบการทำความสะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ และรายข้อที่ 5 สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในรายข้อที่ 4 และ 5 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีระดับการรับรู้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านการบริหารจัดการและโครงสร้างกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาออลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง	1		2		3		F	p	การทดสอบรายคู่
	คณะกรรมการ บริหาร		ผู้ฝึกสอน		นักกีฬา				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. สโมสรมีโครงสร้างของการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าต่างๆ	2.50	1.393	3.04	0.925	2.80	0.899	2.997	0.051	-
2. สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวกตามสายบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ	2.31	1.32	2.81	1.043	2.86	0.966	3.594	0.028*	(1-3)
3. สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร	2.27	1.458	2.86	0.972	2.90	0.980	4.580	0.011*	(1-3)
4. สโมสรมีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง	2.46	1.392	2.91	1.023	2.99	2.037	0.965	0.382	-
5. สโมสรมีการขึ้นทะเบียนผู้เล่น ตรวจสอบคุณสมบัติ และไม่ขัดต่อระเบียบในเรื่องของกฎการแข่งขัน	2.42	1.447	2.79	0.881	2.85	0.954	2.246	0.107	-
6. สโมสรมีการทำประกันภัยให้กับนักกีฬากุศลกรของสโมสรรวมถึงอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ของสโมสร	2.27	1.116	2.67	0.932	2.75	1.114	2.365	0.095	-
7. สโมสรมีการจดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง	2.15	1.12	2.54	0.847	2.77	0.966	5.546	0.004*	(1-3)
8. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.23	1.336	2.84	0.751	2.85	0.974	4.876	0.008*	(1-2),(1-3)

*p < .05

จากตารางที่ 25 แสดงว่าด้านการบริหารจัดการและโครงสร้างกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 2 สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวกตามสายบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ รายข้อที่ 3 สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร รายข้อที่ 7 สโมสรมีการจดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง และรายข้อที่ 8 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้ว

บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 2, 3, 7 และ 8 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 8 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬาวอลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	1 คณะกรรมการ บริหาร		2 ผู้ฝึกสอน		3 นักกีฬา		F	p	การทดสอบรายคู่
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
	1. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร	2.35	1.093	2.84	0.819	2.92			
2. บุคลากรทางภารกิจของสโมสรมีความรู้ความสามารถและเคยมีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องในสโมสรกีฬา เช่น ด้านการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา ด้านจิตวิทยา ประสพการณ์นักกีฬาในการเข้าร่วมการแข่งขัน เป็นต้น	2.50	1.393	2.77	0.926	2.89	0.918	2.164	0.116	-
3. สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร	2.35	1.093	2.74	0.768	2.82	0.959	3.023	0.050*	-
4. สโมสรมีระบบการปฐมพยาบาลที่ดี มีการตรวจสอบชุดอุปกรณ์และมีการสต็อกไว้อย่างเหมาะสม และมีการจัดบันทึกรายการต่างๆของข้อมูล	2.46	1.303	2.89	0.939	2.75	0.970	1.701	0.184	-
5. สโมสรมีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่และผู้เล่นที่ได้รับบาดเจ็บที่เหมาะสม เช่น เสาค้ำช่วยควรมีน้ำหนักป้องกันการกระแทกของผู้เล่น	2.46	1.476	3.00	0.886	2.78	0.992	2.563	0.079	-
6. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.23	1.275	2.84	0.819	2.89	0.977	5.419	0.005*	(1-2),(1-3)

*p < .05

จากตารางที่ 26 แสดงว่าด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร รายข้อที่ 3 สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร และรายข้อที่ 6 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีระดับการรับรู้ปัญหาไม่แตกต่าง และในรายข้อที่ 6 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ฝึกสอนและนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 ตารางแสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า“เอฟ” (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในด้านประสิทธิภาพขององค์กรกับสถานภาพบุคลากรในสโมสรกีฬา วอลเลย์บอล

ระดับการรับรู้ ด้านประสิทธิภาพขององค์กร	1 คณะกรรมการ บริหาร		2 ผู้ฝึกสอน		3 นักกีฬา		F	p	การทดสอบรายคู่
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
	1. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล	2.15	1.488	2.79	0.700	2.87			
2. สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป	2.12	1.451	2.47	0.847	2.79	0.968	7.024	0.001*	(1-3)
3. สโมสรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของสโมสรเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายสูงสุดของสโมสร ยกตัวอย่างเช่น สโมสรมีการกำหนดเป้าหมายรายการแข่งขันที่ทีมจะเข้าร่วม เช่น วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก วอลเลย์บอลอาชีพ ดิวิชัน 2 (ไปรษณีย์) ของแชมป์สโมสรเอเชีย ฯลฯ	2.42	1.554	2.84	0.922	2.89	0.962	2.561	0.079	-
4. สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข	2.42	1.501	2.79	0.818	2.97	0.975	4.043	0.018*	(1-3)
5. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	2.38	1.472	2.74	0.936	2.83	0.957	2.458	0.087	-
6. สโมสรมีการดำเนินการเรื่องความมั่นคงของสโมสร เพื่อทำให้เกิดในการดำเนินต่อระยะยาว เช่น การมีสถาบัน (Academy ในการฝึก ให้ความรู้ และพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชนเพื่อขึ้นมาเป็นบุคลากรในระดับอาชีพต่อไป เป็นต้น)	2.62	1.267	2.77	1.069	2.92	1.067	1.257	0.286	-

*p < .05

จากตารางที่ 27 แสดงว่าด้านประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล รายข้อที่ 2 สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป รายและข้อที่ 4 สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะ

กรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายชื่อที่ 2 และ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วงการวอลเลย์บอลเมืองไทยยังคงไม่เป็นเลิศอาชีพ เพราะขาดหลายปัจจัย



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TOM” ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประชากร

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล ซึ่งอยู่ในระเบียบการรับสมัครสโมสรสมาชิก และนักกีฬาในสังกัดสโมสรสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทยในการยื่นจัดตั้งสโมสรสมาชิกจากทุกภาคของประเทศไทยจากสโมสร จำนวนทั้งสิ้น 1,593 คน โดยผู้วิจัยได้รับฐานข้อมูลจากสมาคมกีฬาวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% และที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน แต่เพื่อป้องกันการได้รับข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 352 คน

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TOM ใช้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 1 ชุด คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลในประเทศไทย เกี่ยวกับข้อมูลปัญหาในการในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร กระบวนการจัดการ และวิเคราะห์ปัญหาสโมสร ประกอบด้วย ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TOM

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรในสโมสร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และผ่านการตรวจวัดคุณภาพเรียบร้อยแล้วนั้น จึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูล จากประชากรที่ศึกษา ในช่วงเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2559 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

1. ขอจดหมายจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอข้อมูลจำนวนบุคลากรก่อนส่งถึงกลุ่มตัวอย่างสโมสร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยวิจัยคอยช่วยเหลือในการเก็บ จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้ วุฒิระดับปริญญาตรี มีความสนใจในกีฬาวอลเลย์บอล มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะมีการอบรมและชี้แจงแก่ผู้ช่วยวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจก่อนการเก็บข้อมูล และส่งผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3. หากมีการส่งแบบสอบถามล่าช้ากว่ากำหนด ผู้วิจัยดำเนินการติดตามทางโทรศัพท์หรือไปรับด้วยตนเอง

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe) ในการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM ทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM ทั้ง 7 ด้าน ในรูปแบบความเรียง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านสถานภาพบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล คิดเป็นร้อยละ 76.40 รองลงมาคือ ทีมผู้ฝึกสอน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และคณะกรรมการบริหารสโมสร คิดเป็นร้อยละ 7.40

1.2 ประเภททีมในสโมสรส่วนมากเป็นประเภททีมชาย คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือ ประเภททีมหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.50 และ ประเภททีมชาย-ทีมหญิง คิดเป็นร้อยละ 10.00

1.3 จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.50

1.4 อายุ พบว่าส่วนมากเป็นอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.50 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.70

1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.70 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.90

1.6 อาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ระหว่างกำลังศึกษา คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ อาชีพอื่นๆ เช่น การเป็นโค้ชอาชีพ รับจ้าง เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 12.50, ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 10.80, ประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 4.80, พนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 3.70, พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.00 และนักกีฬาอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 1.70

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 25.30 ช่วง 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.50 และช่วง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.50

1.8 ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วในการเป็นคณะกรรมการสโมสร ทีมนักกีฬา และนักกีฬาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ที่ผ่านมาของคณะกรรมการสโมสร ทีมนักกีฬา และนักกีฬาวอลเลย์บอล คือ สโมสรวอลเลย์บอลภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมาคือ สโมสรวอลเลย์บอลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 11.60 สโมสรวอลเลย์บอลภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 7.80 สโมสรวอลเลย์บอลภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 6.80 สโมสรวอลเลย์บอลภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 5.00 อื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น สโมสรในต่างประเทศอย่างเวียดนาม และไม่เคยมีประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4.80 และสโมสรวอลเลย์บอลภาคตะวันตก คิดเป็นร้อยละ 3.30

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM

1. ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM

ผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้านที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านเป็นรายข้อไปก็มีปัญหายุ่งในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

- ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายุ่งในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนจากผู้ให้การสนับสนุนภายนอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89)

2. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)

3. สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)

4. สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)

5. สโมสรมีการเตรียมแผนงบประมาณหรือการวางแผนการเงินก่อนเริ่มฤดูกาล-สิ้นสุดฤดูกาล แข่งขัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)

6. สโมสรมีการจัดการเงิน เช่น การวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรที่ให้ตรงและชัดเจน การจัดทำงบประมาณ มีการเก็บบันทึกข้อมูลทางการเงินบัญชีธนาคารของสโมสร และเงินสด และมีการจัดทำรายงานอยู่เป็นประจำและจัดทำบัญชีรายปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79)

7. สโมสรมีการวางแผนในการทำงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น แผนในช่วง 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)

8. สโมสรมีแผนการตลาดและแผนการหารายได้แหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสร เช่น มีการหาผู้สนับสนุนจากบริษัทท้องถิ่น สโมสรมีการระบอบองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อตกลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

9. สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73)

- ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสร วอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายุ่งในระดับมาก เช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

2. สโมสรมีการติดต่อประสานงานหรือทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการบริหารและทีมผู้ฝึกสอน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)

3. สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

4. มีกระบวนการขั้นตอนในการจัดหา รับสมัครบุคลากรหรือจัดหาอาสาสมัครเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการทำงานของสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

5. สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงานภายในและถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)

6. สโมสรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71)

- ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91)
2. สโมสรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการจัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)
3. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)
4. สโมสรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สโมสรกีฬา สมาคมสปอนเซอร์ สื่อ เพื่อทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81)
5. สโมสรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ต้องการสื่อสารกับภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์ให้กับสโมสร เช่น ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)
6. สโมสรมีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุกปี และสโมสรมีการประชาสัมพันธ์หรือเชิญชวนให้ประชาชน สื่อ หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่างของสโมสรที่จัดขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74)

- ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)
2. สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การสัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบการทำความสะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)
3. สโมสรมีขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)

4. สโม่สรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี เช่น เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์กีฬาที่ทันสมัย และมีความเพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่แข่งขันและฝึกซ้อมเหมาะสม สะดวกสบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74)

5. สโม่สรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70)

- ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโม่สร วอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง โดยภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโม่สรมีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94)

2. สโม่สรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโม่สร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)

3. สโม่สรมีโครงสร้างของการทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82)

4. สโม่สรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสามบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81)

5. สโม่สรมีการขึ้นทะเบียนผู้เล่น ตรวจสอบคุณสมบัติ และไม่ขัดต่อข้อระวังในเรื่องของกฎการแข่งขัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81)

6. สโม่สรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

7. สโม่สรมีการทำประกันภัยให้กับนักกีฬา บุคลากรของสโม่สรรวมถึงอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ของสโม่สร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70)

8. สโม่สรมีการจัดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68)

- ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโม่สร วอลเลย์บอล โดยแนวคิด TQM ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหายอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86)
2. บุคลากรทางการกีฬาของสโมสรมีความรู้ความสามารถและเคยมีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องของในสโมสรกีฬา เช่น ด้านการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านจิตวิทยา ประสบการณ์นักกีฬาในการเข้าร่วมการแข่งขัน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)
3. สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84)
4. สโมสรมีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่และผู้เล่นที่ได้รับการบาดเจ็บที่เหมาะสม เช่น เสาดายาควรมีนวมไว้ป้องกันการกระแทกของผู้เล่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)
5. สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77)
6. สโมสรมีระบบการปฐมพยาบาลที่ดี มีการตรวจสอบชุดอุปกรณ์และมีการสต็อกไว้อย่างเหมาะสม และมีการจัดบันทึกรายการต่างๆของข้อมูล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75)
 - ด้านประสิทธิภาพขององค์กรพบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านประสิทธิภาพขององค์กร โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อมีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนี้
 1. สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90)
 2. สโมสรมีการดำเนินการเรื่องความมั่นคงของสโมสร เพื่อทำให้เกิดในการดำเนินต่อไประยะยาว เช่น การมีสถาบัน (Academy ในการฝึก ให้ความรู้ และพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชนเพื่อขึ้นมาเป็นบุคลากรในระดับอาชีพต่อไป เป็นต้น) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88)
 3. สโมสรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของสโมสรเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายสูงสุดของสโมสร ยกตัวอย่างเช่น สโมสรมีการกำหนดเป้าหมายรายการแข่งขันที่ทีมจะเข้าร่วม เช่น วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก วอลเลย์บอลอาชีพ ดิวิชั่น 2 (โปรชาเลนจ์) ของแชมป์สโมสรเอเชีย ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85)
 4. สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80)

5. สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78)

6. สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถาน

1. การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM กับสถานภาพของบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอล

ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพของบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอลของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ทั้ง 7 ด้าน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด, ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน, ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร, ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม, ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง, ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป ซึ่งพบว่าในด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด, ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน, ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม, ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง, ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกับสถานภาพของบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอล

ผลการวิจัยพบว่า

- ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน รายข้อที่ 2 สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่

ชัดเจน รายข้อที่ 8 สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น และรายข้อที่ 9 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 และ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ในรายข้อที่ 8 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีระดับการรับรู้ปัญหาไม่แตกต่างกัน และรายข้อที่ 9 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 6 ข้อ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1, 2, 4, 5, และ 6 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ในรายข้อที่ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม แสดงกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 สโมสรมีวัฒนธรรมนิยมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น รายข้อที่ 2 สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รายข้อที่ 4 สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การสัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบการทำความสะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ และรายข้อที่ 5 สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กร

ที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายข้อที่ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายข้อที่ 4 และ 5 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีระดับการรับรู้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

- ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 2 สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสามบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ, รายข้อที่ 3 สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร รายข้อที่ 7 สโมสรมีการจดบันทึก ข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง และรายข้อที่ 8 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) ในรายข้อที่ 2, 3 และ 7 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ในรายข้อที่ 8 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อที่ 1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร รายข้อที่ 3 สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร และรายข้อที่ 6 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) รายข้อที่ 1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ในรายข้อที่ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3กลุ่ม มีระดับการรับรู้ปัญหาไม่

แตกต่างกัน และในรายชื่อที่ 6 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ฝึกสอนและนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านประสิทธิภาพขององค์กร แสดงว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายชื่อที่ 1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล รายข้อที่ 2 สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป และรายชื่อที่ 4 สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe) ต่อไป พบว่าการพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe) รายข้อที่ 1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายชื่อที่ 2 และ 3 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วงการวอลเลย์บอลเมืองไทยยังคงไม่เป็นลืออาชีพ เพราะขาดหลายปัจจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายผล เป็นดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสโมสรกีฬาวอลเลย์บอลในประเทศไทย
2. การรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้านที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM
3. การรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้านที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรในสโมสร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสโมสรกีฬาโอลิมปิกในประเทศไทย

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นนักกีฬาโอลิมปิกประเภททีมชาย อายุต่ำกว่า 20 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพนิสิต/นักศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วส่วนใหญ่อยู่ในสโมสรวอลเลย์บอลภาคกลาง ซึ่งข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้ สามารถนำมาอธิบายลักษณะต่างๆ ของสถานภาพบุคลากรในสโมสรเกี่ยวกับระดับการรับรู้ ปัญหาที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน (2546) ที่ได้อธิบายถึง คุณสมบัติเฉพาะของตน เช่น อายุ เพศ การศึกษา เป็นต้น ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคนจะส่งผลต่อผู้รับสาร ในสถานการณ์ต่างๆ กัน ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น

2. การรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM

จากผลการวิจัยพบว่า

การรับรู้ปัญหาจัดการคุณภาพโดยรวมของสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ในส่วนหนึ่งของ 7 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมสโมสรวอลเลย์บอลมีปัญหาในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ด้านประสิทธิภาพขององค์กร ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ทรงพระนาม (2538) พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมกีฬาออกกีฬของประเทศไทย ตามการรับรู้ของผู้บริหารสมาคมออกกีฬ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาออกกีฬ พบว่า ผู้บริหารสมาคมออกกีฬ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาออกกีฬ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการส่งเสริมกีฬาออกกีฬของประเทศไทย ว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้คือ งบประมาณที่ใช้ในการส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันในต่างประเทศไม่เพียงพอ การส่งเสริมและสนับสนุนจากรัฐบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มากเท่าที่ควร สถานที่ที่ใช้ในการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน ขาดการจัดดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ผู้บริหารไม่กระจายงานทำงานอยู่ในวงจำกัด นักกีฬามีประสบการณ์ด้านการแข่งขันในประเทศและต่างประเทศไม่เพียงพอ และหากพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ สโมสรมีกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนจากผู้ให้การสนับสนุนภายนอก

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สโมสรมีปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์และการตลาดในส่วนของกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสรวอลเลย์บอลจากผู้ให้การสนับสนุนภายนอก ยกตัวอย่างเช่นผู้ให้สนับสนุนจากบริษัทยักษ์ใหญ่ในภูมิภาค จากปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อวางแผนในการดำเนินงาน เป้าหมายความสำเร็จ และแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นของสโมสรวอลเลย์บอลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถกลศักดิ์ หังสาจล (2554) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการเตรียมทีมกีฬารักบี้ฟุตบอลเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 38 พบว่าสภาพและปัญหาด้านงบประมาณในการเตรียมทีมโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ซึ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาของตนตามรอบปีงบประมาณที่ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่ และในส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบ้างแต่เป็นส่วนน้อย ทำให้งบประมาณที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอและเป็นอุปสรรคมากต่อการเสริมสร้างศักยภาพของนักกีฬาในระยะยาวต่อไป และสอดคล้องกับการวิจัยของเจษฎา ชนะพินิจวงศ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการจัดการของสมาคมวู้ดบอลแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านสภาพปัญหาของการจัดการสมาคมกีฬาวู้ดบอลแห่งประเทศไทยในด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรก คือ สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สโมสรมีปัญหาในด้านกระบวนการและระบบงานภายใน เกี่ยวกับการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่มีแนวทางการปฏิบัติหรือประเพณีที่สืบทอดกันมาที่อย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อระบบการสื่อสาร ระบบการทำงาน และการติดต่อระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง แต่งานวิจัยของระวิทย์ บุญสินสุข (2535) ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาการสื่อสารเพื่อการดำเนินงานภายในของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า ถ้าความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับบริหารชั้นต้นและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความเห็นสอดคล้องและใกล้เคียงกันว่าการสื่อสารเพื่อการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างมาก ทั้งในประเด็นความเชื่อถือในผู้ส่งข่าวสาร ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระความต่อเนื่องและสม่ำเสมอของการสื่อสาร ความเหมาะสมของช่องทางการสื่อสาร ความสามารถของผู้รับสาร และความแจ่มชัดของข่าวสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางทั้ง 3 ประเด็น คือ ในฐานะผู้บริหาร ในฐานะผู้ร่วมงาน และในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดเป็นประเพณีหรือแนวทางในการปฏิบัติตนเอง

2.3 ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ สโมสรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การที่สโมสรวอลเลย์บอลหาดสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสะท้อนให้เห็นปัญหาในการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่จะช่วยเรียกผู้สนับสนุนเข้ามาในสโมสรที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาวี (Howie, 2004) ที่ได้กล่าวไว้ในการศึกษาว่าเป็นการทำให้หน่วยงานภายนอกเห็นมุมมองหรือภาพลักษณ์ของสโมสร การประชาสัมพันธ์ สื่อ และกิจกรรมต่างๆ และสิทธิประโยชน์ที่สปอนเซอร์จะได้รับจากการเข้ามาสนับสนุนสโมสร ยกตัวอย่างเช่น คุณสมบัติของสโมสร สิทธิของสปอนเซอร์ที่ได้รับในการติดแบรนดของสปอนเซอร์ เช่น การโฆษณา เสื้อนักเตะ บอร์ดในการติดในสนาม และสแตนด์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้สปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรของคุณ ดังเช่นวิช ลภีรัตนกุล (2549) ได้กล่าวว่า ภาพลักษณ์ หมายถึง ภาพลักษณ์ในใจของคนเราอาจจะเป็นภาพที่มีต่อสิ่งมีชีวิต หรือสิ่งที่ไม่มีชีวิตก็ได้ เช่น ภาพที่มีต่อบุคคล องค์กร สถาบัน หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สร้างให้เกิดขึ้นแก่จิตใจเราหรืออาจเป็นภาพที่เราสร้างขึ้นเองก็ได้ ซึ่งภาพลักษณ์นั้นมีความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์มาก เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกันภาพลักษณ์ และเป็นงานที่มีส่วนเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อความรู้สึกนึกคิดของประชาชน เพื่อชื่อเสียงและความศรัทธาจากประชาชนที่มีต่อองค์กรหรือสถาบันนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ชลานันต์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาพลักษณ์สโมสรฟุตบอลและความนิยมในภาพลักษณ์นักกีฬาฟุตบอลที่มีชื่อเสียง

ส่งผลต่อพฤติกรรมการติดตามรับชมการแข่งขันฟุตบอลไทย พบว่า ภาพลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลส่งผลต่อพฤติกรรมการรับชมการแข่งขันของฟุตบอลไทยมากกว่าความนิยมในภาพลักษณ์นักฟุตบอลที่มีชื่อเสียง

2.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TOM ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สโมสรมีปัญหาในด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากสโมสรไม่มีการติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่จะส่งผลต่อวิธีการดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่อไปในสโมสรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ นิมปี (2547) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลางที่ยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน แต่ถ้าสโมสรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี จะส่งผลให้สโมสรสามารถดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับการแบ่งแผนงาน และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆได้อย่างเหมาะสมในแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจังหวัดตาก พบว่า บรรยากาศองค์กร 5 ด้าน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2.5 ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ สโมสรมีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สโมสรมียังขาดความพร้อมในด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่างเหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิ รัตนราช (2540) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย พบว่าสภาพและปัญหาการจัดและดำเนินการแข่งขันของคณะกรรมการจัดการแข่งขันผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอลโดยส่วนรวม พบว่า ด้านสนาม อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการแข่งขันและฝึกซ้อม มีสนามแข่งขันจำนวนไม่เพียงพอ และสโมสรมีสนามฝึกซ้อมที่ไม่ได้มาตรฐาน

2.6 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สโมสรมีปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญฤทธิ์ ปฐมทัศน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการของสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ปี 2010 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น 1 ที่มีต่อทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2535) ที่ได้กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดแม้ว่าองค์กรจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีราคาแพงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้ว เครื่องจักรและอุปกรณ์เหล่านั้นก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด และถึงแม้จะใช้ดำเนินงานได้บ้าง ประสิทธิภาพเครื่องจักรก็คงอยู่ในระดับต่ำ ด้วยเหตุผลข้างต้น การจัดการคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้การบริหารงานและการเพิ่ม ผลผลิตทำได้ดีขึ้น

2.7 ด้านประสิทธิภาพขององค์กร

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ด้านประสิทธิภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สโมสรมีปัญหาด้านประสิทธิภาพขององค์กร เกี่ยวกับการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรนำมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุง ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด เพราะหากการพิจารณาองค์กรนั้นจะก่อให้เกิดการปัญหานั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ จักรวัฒนา (2540) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล

3. การรับรู้ปัญหาของการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย โดยใช้หลัก 7 ด้านที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM โดยจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรในสโมสร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

จากผลการศึกษาพบว่า

ระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรในสโมสร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล ทั้ง 7 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน ด้านการสื่อสารภายนอก และการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป ซึ่งพบว่าในด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด ด้านการกระบวนกรและระบบงานภายใน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ

และโครงสร้าง ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานภาพของบุคลากรในสโมสรวอลเลย์บอลมีระดับการรับรู้ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยแนวคิด TQM ที่แตกต่างกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนักกีฬาวอลเลย์บอล ทั้ง 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการบริหารสโมสรมีระดับการรับรู้ปัญหาแตกต่างกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นทีมผู้ฝึกสอนและนักกีฬา และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับผู้ฝึกสอนและนักกีฬาในรายข้อดังนี้
 - 1.1 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน
 - 1.2 สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน
 - 1.3 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้
2. ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับในรายข้อดังนี้
 - 2.1 สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา
 - 2.3 สโมสรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก

2.4 สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงานภายในและถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้

3. ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับผู้ฝึกสอนและนักกีฬาในรายชื่อดังนี้

3.1 สโมสรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ต้องการสื่อสารกับภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์ให้กับสโมสร เช่น ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของสโมสร

3.2 สโมสรมีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุกปี และสโมสรมีการประชาสัมพันธ์หรือเชิญส่วนให้ประชาชน สื่อ หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่างของสโมสรที่จัดขึ้น

3.3 สโมสรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สโมสรกีฬา สมาคม สปอนเซอร์ สื่อ เพื่อทำงานร่วมกัน

3.4 สโมสรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการจัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

3.5 สโมสรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา

3.6 สโมสรมีการการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับผู้ฝึกสอนและนักกีฬาในรายชื่อดังนี้

4.1 สโมสรมีขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่น

4.2 สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับแบ่งแผนงานและจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

5. ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับนักกีฬาในรายชื่อดังนี้

5.1 สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสามบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ

5.2 สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร

5.3 สโมสรมีการจัดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง

5.4 สโมสรมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้

6. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับนักกีฬาในรายชื่อดังนี้

6.1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร

6.2 สโมสรมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้

7. ด้านประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีการรับรู้ปัญหาที่แตกต่างกับนักกีฬาในรายชื่อดังนี้

7.1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล

7.2 สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป

7.4 สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ปัญหาที่ต่างกันระหว่างคณะกรรมการผู้บริหารและนักกีฬาทั้ง 7 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ จักรวัฒนา (2540) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล และการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย ระหว่างผู้บริหารสมาคมยิมนาสติก กับสโมสรสมาชิกสมาคมยิมนาสติก ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สโมสรกีฬาโอลิมปิกควรนำรูปแบบการบริหารงานแบบ TQM ดังกล่าวไปใช้ในการบริหารงานจัดการสโมสรและในการดำเนินงานต่อไป

2. สโมสรควรต้องเรียนรู้องค์ประกอบของสโมสรกีฬา เพื่อนำไปจัดตั้งสโมสรและการดำเนินงานบริหารและการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สโมสรควรต้องมีการดำเนินการในด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาดเป็นอันดับแรกในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายในการบริหารและการจัดการของสโมสร ในแต่ละช่วงของแผนระยะสั้น แผนระยะยาว รวมถึงแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรให้ถูกต้องและชัดเจน พร้อมทั้งประเมินแนวโน้มค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นของสโมสร เพื่อการบริหารรายได้ให้มีความสมดุลกับรายจ่ายให้เกิดสภาพคล่องของสโมสร รวมถึงการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรด้วย เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้าง กระบวนการทำงาน ระบบงานภายในสโมสร และด้านอื่นๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดจนถึงบุคลากรในสโมสรทั้งหมดต่อไป

4. สโมสรควรต้องมีการดำเนินการด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในสโมสรที่มีอิทธิพลในการให้ความสนใจและความตื่นตัวของประชาชน เช่น การประชาสัมพันธ์ สื่อ TV โปสเตอร์ สนามการแข่งขันที่อลังการมีทันสมัย ระบบสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี มีความสะอาด นักกีฬาที่มีชื่อเสียง การปั้นดาวรุ่ง รวมไปถึงกิจกรรมสาธารณะต่างๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้สโมสรและเป็นที่นิยมของประชาชน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การปลูกฝังความรัก ศรัทธา ของประชาชนให้อยู่กับสโมสรให้นานและยั่งยืนต่อไปด้วยกัน

5. สโมสรควรต้องมีการประเมินผลในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการตรวจสอบการบริหารและการจัดการคุณภาพโดยรวมของสโมสร ในการสรุปผลภาพรวมทั้งหมด และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการสโมสรต่อไป โดยการใช้วงจร PDCA ในการขับเคลื่อนควบคุมคุณภาพในสโมสร เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในแต่ละด้าน ที่จะนำไปสู่การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อความมั่นคงของสโมสรต่อไปได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการในการจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย
2. ควรศึกษาการระบบการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดตั้งและการดำเนินงานของสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

- Ahmed Abou El Fadel Hegazy. (2012). *Obstacles to Applying Total Quality Management to Sport Clubs in Al-Jouf, Saudi Arabia*. Benha University, Faculty of Physical Education.
- Bellows.R. Gilson., & Odiorne.G.S. (1962). *Executive skill:their dynamics and development*. Englewood Cliffs: NJ:Prentice Hall.
- Best, J. W. (1963). *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Chelladarai, P. (1985). *Sport Management*. Ontario: Sports Dynamics.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is Free*. New York: McGraw - Hill.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Massachusetts of Technology Press: Cambridge.
- Deming, W. E. (1993). *The New Economics*. Massachusetts of Technology Press: Cambridge.
- Edmund, M. (2008). *The Archited of Quality: ASQ*.
- Eric C. Schwarz, S. A. H. (2010). *Hall and Simon Shili*. Kidling, Oxford: Elsevier Butterworth-Hein.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman&Sons Ltd.
- Haiman T., & Scott W.G. (1970). *Management in Modern Oraganization*. Boston: Huoghton Mifflin
- Howie, L. (2004). *The official Fa Guide to Running a Club: FA Learning Ltd.:* Hodder&Stoughton.
- Ishikawa, k. (1985). *What is Total Quality Control?,The japanese way*. New York: Prentice-Hall.
- Juran, J. M., & Gryna, F. M. (1988). *Juran's Quality Control Handbook*. New York: McGraw Hill.

- kast and rosenzweig. (1970). *organization and management: a system approach*.
new york: Mc-Graw Hill.
- knop, P. D., Hoecke, J. V., & Bosscher, V. D. (2004). *Quality Management in Sport Clubs*. Free University of Brussels Belgium, Faculty of Education and Physiotherapy.
- Kume, H. (1924). *TQM Promotion Guidebook*. Tokyo: Japanese Standrads Association.
- Longenecker J.G., & Pringle C.D. (1981). *Managemanet*. Ohio: Meril.
- Peter, T. (1984). *Strategy follow structre: Developing distintive skills*: California Management Review.
- Phillips - Donaldson, D. (2004). *100 Years of Juran*: ASQ.
- Richard L. D. (2008). *New Era of Management*: China Translation and Printing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Newyork: Harper and Row Publication.
- กฤษฎา ปาณะเสรี. (2559). ประวัติสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย. Retrieved 28 ก.ค. 2559, 2559, from http://volleyball.or.th/volley/?page_id=837
- กานต์ สินธวานนท์. (2547). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กำจร รัชยาบัณฑิต. (2542). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงงานผลิตลูกกอล์ฟลำเลียง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิจจา เวสประชุม. (2540). สภาพ ปัญหาและความต้องการด้านการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น ของวิทยาลัยสารพัดช่าง ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครู และนักศึกษาผู้ใหญ่ กรุงเทพมหานคร. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพงศ์ กุโลโสภิน. (2554). ความพึงพอใจต่ออัตลักษณ์ตราสินค้าที่ระลึกสโมสรทีมฟุตบอล. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสยาม.
- กิติมา สุรสสนธิ. (2541). ความรู้ทางการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- เกียรติศักดิ์ รัสมิ. (2556). การจัดการสโมสรว่ายน้ำที่เป็นสมาชิกสมาคมว่ายน้ำแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา.

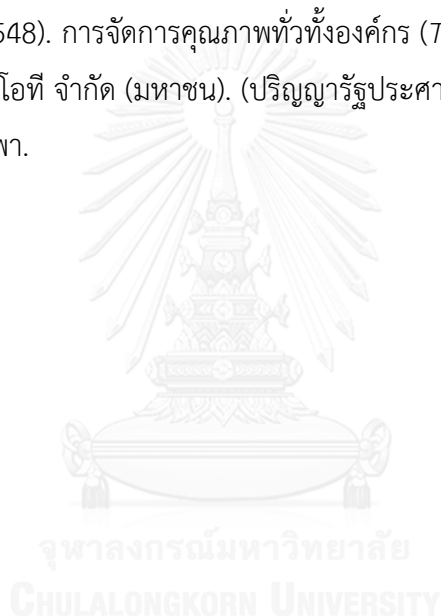
- จุฑา ดิงศภัทัย. (2555). คำบรรยายการสอน นิสิตแขนงวิชาการการจัดการการกีฬา.
- จุฑา ดิงศภัทัย. (2547). เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการการกีฬา. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจษฎา ชนะพินิจวงศ์. (2555). แนวทางการพัฒนาการจัดการสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทย. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ ชลนันท. (2557). อิทธิพลภาพลักษณ์สโมสรฟุตบอลไทยและความนิยมในภาพลักษณ์นักกีฬาฟุตบอลไทยที่มีชื่อเสียงส่งผลต่อพฤติกรรมการติดตามรับชมการแข่งขันฟุตบอลไทย. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์, & ณรงค์ เทียนสง. (2521). ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูเกียรติ ชาญสง่าเวช. (2556). ดร.เดมมิ่ง อเมริกันชนผู้ปูรากฐานเรื่องคุณภาพให้ญี่ปุ่น :หนังสือชุด สุจิต ปุ ลิ. กรุงเทพฯ: ฝ่ายสำนักพิมพ์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณนันท สินธุศิริ. (2553). ภาพลักษณ์องค์กรและภาพลักษณ์ตราสินค้าที่ขยายจากตราสินค้าของบริษัทสิงห์ คอร์เปอเรชั่น จำกัด. (นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนลิน ชินะกาญจน์. (2549). กระบวนการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรวิสาหกิจในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). กรุงเทพมหานคร: พ.ศ. พัฒนาจำกัด.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย. (2538). เทคนิคทักษะเทเบิลเทนนิสขั้นสูง. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย. (2558). เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ทิศทางการจัดการกีฬาของประเทศไทย. Paper presented at the ทิศทางการจัดการกีฬาของประเทศไทย, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัชชัย อำนวยผลวิวัฒน์. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และสมรรถนะของการดำเนินงาน. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงคัลักษณ์ นิยมปี. (2547). บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน

- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพงษ์ บุยจิตราดุลย์. (2527). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- นายช่าดอก. (2552). วอลเลย์บอลลึกลับเกิดยาก....เพราะ? Retrieved 10 พ.ย.58, 2552, from
<http://www.oknation.net/blog/volleyball/2009/02/18/entry-1/comment>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยฤทธิ์ ปฐมทัศน์. (2553). การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลไทยดิวิชั่น1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา.
- เบญญาภา ฐิตวัฒนาคุณ. (2552). การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรธุรกิจ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์.
(นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์, & ชลิตา ธรรมณี. (2526). หลักการจัดองค์การและการจัดการ.
กรุงเทพมหานคร: รามินทร์.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์. (2540). การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวคิดการ
บริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ปริญญาดุษฎี
บัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยลรวี สิทธิชัย. (2552). Celebrity Endorsement ขององค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว. Retrieved
25 พ.ค. 59, from http://www.etatjournal.com/upload/295/04_Celebrity_endorsement.pdf
- ยุทธชัย รอบรู้. (2546). การบริหารโรงเรียนในสังกัดวิทยา. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: ที. พี. พรินท์.
- ระพีพัฒน์ เตือนเพ็ญศรี. (2553). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานบริหารจัดการ
สโมสรฟุตบอลอาชีพที่เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ พรีเมียร์ ลีก 2008. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา.
- ระวิทย์ บุญสินสุข. (2534). การศึกษาการสื่อสารเพื่อการดำเนินงานภายในของบรรษัทเงินทุน
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และ
สื่อสารมวลชน.

- รัตนารณณ์ ทรงพระนาม. (2538). ปัญหาการส่งเสริมกีฬาออกก๊อของประเทศไทย ตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารสมาคมออกก๊อ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาออกก๊อ. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ พรขุนทด. (2553). การศึกษาการจัดการสโมสรฟุตบอลที่เข้าร่วมแข่งขันในรายการ
สโปนเซอร์ไทยพรีเมียร์ลีก 2010 ตามมาตรฐานสมาพันธ์ฟุตบอลแห่งเอเชีย. (วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักษณะนต์ รักษามั่น. (2550). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต), สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, สถาบันราชภัฏวไลยอล
กรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วนาวลัย ดาดี. (2553). กลยุทธ์การสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัทประกันชีวิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรัทยา วโรทัย. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
ครั้งที่ 37. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา กาญจนพาทิ. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วอลเลย์บอล. (2550). วอลเลย์บอล. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). ภาวะผู้นำ ฉบับก้าวหน้ายุค. กรุงเทพฯ: ซีระพี ลัม และไซเท็กซ์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นบุ๊คส์.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2549). การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2549). คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระนาถ มานะกิจ. (2523). การจัดการและบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศตปพร มีสุขศรี. (2557). ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น.
- ศรียัญญา มงคลสิริ. (2547). *Celebrity Marketing*. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ เลิฟ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการแบบดั้งเดิม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ศิริพร วีวร. (2558). วอลเลย์บอลหญิง,. Retrieved 10 พ.ย. 2558, from <http://pirun.ku.ac.th/~b5310804030/P4.html>
- ศิริมนัส อินตะแก้ว. (2551). ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิสทธิ์วัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2536). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลม.
- สมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย. (2558). รายชื่อสโมสรสมาชิก 2558.
- สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา. (2549). คู่มือการจัดตั้งสโมสรกีฬาฟุตบอล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิ รัตนราช. (2540). การศึกษากีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริน ใจหาญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจรีต คุณธนกุลวงศ์. (2543). คู่มือส่งเสริม TOM. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สุบิน บุรีเทพ และคณะ. (2551). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภาพ พลอยแหวน. (2540). สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่น แห่งประเทศไทย. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ ภิญาคง. (2552). การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรี จำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2541). การจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กร:แนวคิดและกระบวนการในการนำไปปฏิบัติ. สหายบล็อกและการพิมพ์: กรุงเทพฯ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนีย์ จักรวัฒนา. (2540). สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เอก ประวิตร. (2555). ชัยภูมิโตบสู้ไทยแลนด์ลีกด้วยใจแม่ปัญหาเยอะตั้งเป้าติด 1 ใน 3. Retrieved 10 พ.ย. 2558, 2555, from <http://www.smmsport.com/reader.php?news=67017>
- เอก ประวิตร. (2558a). กลักร้อน! สาวสุพริมาฯ หนีพระเครื่อง เปลี่ยนสนามตบด่วน. Retrieved 10 พ.ย. 2558, 2558, from <http://www.smmsport.com/m/news.php?n=165117>
- เอก ประวิตร. (2558b). จริงดิ! ทัพลูกยางอยุธยา เตรียมขอสปอนเซอร์จากสิ่งศักดิ์สิทธิ์. Retrieved 10 พ.ย. 2558, 2558, from <http://www.smmsport.com/reader.php?news=142314>
- เอก ประวิตร. (2558c). ลูกยางล็กเคลียร์สัญญาหนักกีฬาหลงตัว เตรียมแข่ง 21 ธ.ค. นี้. Retrieved 10 พ.ย. 2558, 2558, from <http://www.smmsport.com/reader.php?news=100403>
- เอกวิณา ชาติรอดิเรก. (2548). การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัททีไอที จำกัด (มหาชน). (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี ลีมีงส์สวัสดิ์ | <p>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ
รองคณบดี กำกับดูแลหน่วยจัดการศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> |
| 2. อาจารย์ ดร.จุฑา ติงศภัทัย | <p>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการการจัดการการกีฬา
อาจารย์ผู้สอนสาขาการจัดการการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> |
| 2. อาจารย์ ดร.สาริษฐ์ กุลธวัชวิชัย | <p>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการการจัดการการกีฬา
อาจารย์ผู้สอนสาขาการจัดการการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> |
| 4. ร้อยโทจักรสุวรรณ โตเจริญ | <p>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกีฬาวอลเลย์บอล
เลขาธิการสมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย</p> |
| 5. คุณนราพร ผงทอง | <p>ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกีฬาวอลเลย์บอล
อดีตนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิงทีมชาติไทย
ผู้ฝึกสอนวอลเลย์บอลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ฝึกสอนสโมสรสโมสรจามจุรีวิซี
อดีตผู้ฝึกสอนสโมสรไอเดีย-ขอนแก่น
อดีตผู้ฝึกสอนสโมสรเมืองชัยภูมิ</p> |

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM
 สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
 การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM
 PROBLEMS ANALYSIS OF VOLLEYBALL CLUBS IN THAILAND' S MANAGEMENT UNDER TQM CONCEPT.

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะประโยชน์ต่อการกีฬาต่อไป

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล

3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ใช้เวลาทำโดยประมาณ 5 - 10 นาที

4. ในการตอบแบบสอบถามให้ปฏิบัติดังนี้

ตอนที่ 1 ให้ใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

ตอนที่ 2 ให้ใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ระดับการรับรู้ หมายเลข 4 หมายถึง มากที่สุด

ระดับการรับรู้ หมายเลข 3 หมายถึง มาก

ระดับการรับรู้ หมายเลข 2 หมายถึง น้อย

ระดับการรับรู้ หมายเลข 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับการรับรู้ หมายเลข 0 หมายถึง ไม่มีปัญหา

5. ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกของท่านเองให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยผู้ฝึกสอน และนักกีฬา แต่จะเป็นการสะท้อนสภาพความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น

นางสาวจิตติมา ใจสุข

นิสิตมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ 2 แผนกการจัดการการกีฬา

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



2 of 8

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความเพียงข้อเดียวตามความเป็นจริง

1. ท่านเป็น

- คณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน นักกีฬาออลเลย์บอล

2. สโมสรของท่านทำทีมประเภทใดบ้าง

- ประเภททีมหญิง ประเภททีมชาย ทั้งประเภททีมชาย-ทีมหญิง

3. เพศ

- ชาย หญิง

4. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 40 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ.....

6. อาชีพ

- นิสิต / นักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 ธุรกิจส่วนตัว พนักงานบริษัทเอกชน นักกีฬาอาชีพ
 อื่นๆ.....

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป



เลขที่โครงการวิจัย..... 025-1759

วันที่รับรอง..... 2.8.พ.ย. 2559

วันหมดอายุ..... 19 เม.ย. 2560



8. ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วในการเป็นคณะกรรมการบริหารสโมสร ทีมผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล ของท่าน
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สโมสรวอลเลย์บอล ภาคเหนือ สโมสรวอลเลย์บอล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- สโมสรวอลเลย์บอล กลาง สโมสรวอลเลย์บอล ภาคตะวันออก
- สโมสรวอลเลย์บอล ภาคตะวันตก สโมสรวอลเลย์บอล ภาคใต้
- สโมสรในต่างประเทศ (โปรดระบุ)..... อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา				
	4 มากที่สุด	3 มาก	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	0 ไม่มีปัญหา
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด					
1.1 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสโมสรที่ชัดเจน					
1.2 สโมสรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน					
1.3 สโมสรมีการวางแผนในการทำงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น แผนในช่วง 3 เดือน 6 เดือน 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี					
1.4 สโมสรมีการเตรียมแผนงบประมาณหรือการวางแผนการเงินก่อนเริ่มฤดูกาลสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน					
1.5 สโมสรมีแผนการตลาดและแผนการหารายได้แหล่งเงินทุนเข้ามาสนับสนุนสโมสร เช่น มีการหาผู้สนับสนุนจากบริษัทท้องถิ่น สโมสรมีการระบุงค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อตกลงพื้นฐานระหว่างผู้สนับสนุนกับสโมสร เขียนรายการคุณสมบัติ และสิทธิ์ของสโมสรซึ่งจะมีมูลค่าต่อผู้สนับสนุนได้รับหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ามาสนับสนุนสโมสร					
1.6 สโมสรมีการจัดการเงิน เช่น การวางแผนการปฏิบัติการเงินของสโมสรที่ให้ตรงและชัดเจน การจัดทำงบประมาณ มีการเก็บบันทึกข้อมูลทางการเงินบัญชีธนาคารของสโมสร และเงินสด และมีการจัดทำรายงานอยู่เป็นประจำและจัดทำบัญชีรายปี					



เลขที่โครงการวิจัย..... 095.1/59
วันที่รับรอง..... 20 เม.ย. 2559
ทั้งหมดอายุ..... 1.9 เม.ย. 2560



ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา				
	4	3	2	1	0
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด (ต่อ)					
1.7 สโมสรมีกระบวนการในการดำเนินการหาแหล่งเงินทุนจากผู้ให้การสนับสนุน ภายนอก					
1.8 สโมสรมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ทราบว่าสถานการณ์สโมสรอยู่ตรงจุดไหน ถ้าสโมสรต้องการจะไปอยู่ตรงจุดไหน สโมสรจะไปยังจุดนั้นได้อย่างไร เป็นต้น					
1.9 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์และการตลาด และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผน แก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้					
2. ด้านกระบวนการและระบบงานภายใน					
2.1 สโมสรมีการจัดการระบบการทำงานภายในองค์กรที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2.2 สโมสรมีการติดต่อประสานงานหรือทำงานร่วมกันระหว่างคณะ กรรมการบริหารและทีมผู้ฝึกสอน					
2.3 สโมสรมีประเพณีในการจัดการองค์กรหรือการดำเนินงานที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องจัดทุกปีสืบทอดต่อกันมา					
2.4 สโมสรมีการจัดการระบบเกี่ยวกับการจัดการสมาชิก เช่น การเปิดรับสมัคร การขึ้นทะเบียนสมาชิก การติดตามสมาชิก การสื่อสารข้อมูลให้กับสมาชิก					
2.5 มีกระบวนการขั้นตอนในการจัดหา รับสมัครบุคลากรหรือจัดหาอาสาสมัคร เข้ามาช่วยในการสนับสนุนการทำงานของสโมสร					
2.6 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านกระบวนการและระบบงานภายในและ ถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่ แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้					



เลขที่โครงการวิจัย..... 025.1/59
วันที่รับรอง..... 20 เม.ย. 2559
วันหมดอายุ..... 19 เม.ย. 2560



ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM (ต่อ)
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา				
	4	3	2	1	0
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
3. ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร					
3.1 สโมสรมีการทำแผนประชาสัมพันธ์ การตลาดที่ต้องการสื่อสารกับภายนอก การสร้างภาพลักษณ์ให้กับสโมสรเช่นประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของสโมสร					
3.2 สโมสรมีการทำกิจกรรมจิตสาธารณะเป็นประจำทุกปี และสโมสรมีการ ประชาสัมพันธ์หรือเชิญชวนให้ประชาชน สื่อ หน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆของสโมสรที่จัดขึ้น					
3.3 สโมสรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สโมสรกีฬา สมาคม สปอนเซอร์ สื่อ เพื่อทำงานร่วมกัน					
3.4 สโมสรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เช่น มีระบบการ จัดการที่ดี มีสนามที่ทันสมัย มีนักกีฬาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชน					
3.5 สโมสรมีการหาสปอนเซอร์เข้ามาสนับสนุนสโมสรกีฬา					
3.6 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารภายนอกและการสร้าง ภาพลักษณ์องค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหา เหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้					
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม					
4.1 สโมสรมีขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในสโมสร เช่น การต้อนรับสมาชิกใหม่ การร้องเพลงประจำสโมสร การมอบรางวัลให้กับ บุคลากรดีเด่น					
4.2 สโมสรมีจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับ แบ่งแผนงาน และจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม กับแผนงาน เพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
4.3 สโมสรมีสภาพสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดี เช่น เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ กีฬาที่ทันสมัย และมีความเพียงพอต่อการใช้งาน สถานที่แข่งขันและฝึกซ้อม เหมาะสม สะดวกสบาย					



*เลขที่โครงการวิจัย..... 025.1/59

วันที่รับรอง..... 20 เม.ย. 2559

วันหมดอายุ..... 19 เม.ย. 2560



ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา				
	4 มากที่สุด	3 มาก	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	0 ไม่มีปัญหา
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)					
4.4 สโมสรมีแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือ Check list ในการปฏิบัติงาน เช่น ตารางกิจกรรมประจำปี การสัมมนาประจำปี และตารางการตรวจสอบการ ทำความสะอาดสนามการแข่งขัน อุปกรณ์ ฯลฯ					
4.5 สโมสรมีการวิเคราะห์ติดตามหาสาเหตุของสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อวิธีการ ดำเนินการขององค์กรในวิถีของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ต่อไป					
5. ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง					
5.1 สโมสรมีโครงสร้างของการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ					
5.2 สโมสรจัดโครงสร้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายดำเนินการในการตัดสินใจ การสั่งการ และการอำนวยความสะดวก ตามสามบังคับบัญชาหรือการมอบอำนาจให้ดำเนินการ					
5.3 สโมสรมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการจัดตั้งสโมสร					
5.4 สโมสรมีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาอย่าง เหมาะสม เช่น การจองสนามฝึกซ้อม ชุดการแข่งขันที่ถูกต้อง					
5.5 สโมสรมีการขึ้นทะเบียนผู้เล่น ตรวจสอบคุณสมบัติ และไม่ขัดต่อข้อระวังใน เรื่องของกฎการแข่งขัน					
5.6 สโมสรมีการทำประกันภัยให้กับนักกีฬา บุคลากรของสโมสรรวมถึงอุปกรณ์ที่ อาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ของ สโมสร					
5.7 สโมสรมีการจดบันทึกข้อมูล/สมาชิก และการประชุมทุกครั้ง					
5.8 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการและโครงสร้าง และ ถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่ แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้					



* เลขที่โครงการวิจัย..... 025.1/59
วันที่รับรอง..... 20 เม.ย. 2559
วันหมดอายุ..... 19 เม.ย. 2560



ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา				
	4	3	2	1	0
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
6. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์					
6.1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่ในสโมสร					
6.2 บุคลากรทางกีฬาของสโมสรมีความรู้ความสามารถและเคยมีประสบการณ์ทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องในสโมสรกีฬา เช่น ด้านการเป็นผู้ฝึกสอน ด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา ด้านจิตวิทยา ประสบการณ์นักกีฬาในการเข้าร่วมการแข่งขัน เป็นต้น					
6.3 สโมสรมีการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ การอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในสโมสร					
6.4 สโมสรมีระบบการปฐมพยาบาลที่ดี มีการตรวจสอบชุดอุปกรณ์และมีการสต็อกไว้อย่างเหมาะสม และมีการจดบันทึกรายการต่างๆของข้อมูล					
6.5 สโมสรมีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่และผู้เล่นที่ได้รับการบาดเจ็บที่เหมาะสม เช่น เสตาข่ายควรมีผนวไว้ป้องกันการกระแทกของผู้เล่น					
6.6 สโมสรมีการตรวจสอบผลลัพท์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้					
ด้านประสิทธิภาพขององค์กร					
7.1 สโมสรมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายเพื่อติดตามประเมินผล					
7.2 สโมสรมีการประเมินผลในการดำเนินงานทุกขั้นตอน สรุบริวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสโมสรต่อไป					
7.3 สโมสรมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของสโมสรเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายสูงสุดของสโมสร ยกตัวอย่างเช่น สโมสรมีการกำหนดเป้าหมายรายการแข่งขันที่ทีมจะเข้าร่วม เช่น วอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก วอลเลย์บอลอาชีพ ดิวิชั่น 2 (ไปรษณีย์) ของแชมป์สโมสรเอเชีย ฯลฯ					



เลขที่โครงการวิจัย..... 025-1/59
วันที่โครงการวิจัย..... 20 เม.ย. 2559
วันที่รับรอง..... 19 เม.ย. 2560
วันหมดอายุ.....



ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด TQM
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การจัดการสโมสรวอลเลย์บอลโดยใช้หลัก 7 ด้าน ที่เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี TQM	ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา				
	4	3	2	1	0
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มีปัญหา
7. ด้านประสิทธิภาพขององค์กร					
7.4 สโมสรมีการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมขององค์กรทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์ ประเมินผล แล้วนำผลที่ได้กลับไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข					
7.5 สโมสรมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กร และถ้ามีข้อบกพร่องหรือไม่บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้มีการหาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่แล้วบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้					
7.6 สโมสรมีการดำเนินการเรื่องความมั่นคงของสโมสร เพื่อทำให้เกิดในการดำเนินต่อไประยะยาว เช่น การมีสถาบัน (Acadamy ในการฝึก ให้ความรู้ และพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชนเพื่อขึ้นมาเป็นบุคลากรในระดับอาชีพต่อไป เป็นต้น)					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนในการตอบแบบสอบถามของท่านเป็นอย่างสูง

เลขที่โครงการวิจัย..... 025.1/59

วันที่รับรอง..... 20 เม.ย. 2559

วันหมดอายุ..... 19 เม.ย. 2560

ภาคผนวก ค

เอกสารผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

00917
25 เม.ย. 59 15.23

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218 3202

ที่ จว 359 /2559

วันที่ 22 เมษายน 2559

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นิสิต/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 025.1/59 เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดยแนวคิด TQM (PROBLEMS ANALYSIS OF VOLLEYBALL CLUBS IN THAILAND'S MANAGEMENT UNDER TOM CONCEPT) ของ นางสาวจิตติมา ใจสุข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พัน ศิริวิภาดา ไกรศรี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร. อรุณรัตน์ (ภ. อ. วนิดา สิริวิภาดา)

เพื่อโปรด

- ทราบ และดำเนินการต่อไป
- พิจารณา
- ลงนาม
- อื่นๆ

25 เม.ย. 2559

15 เม.ย. 2559

ศาสตราจารย์ ดร. อภิรักษ์
ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และรองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัน ทนุ

พัน 2

24 เม.ย. 59

ดร. อรุณรัตน์

พัน 2

23 เม.ย. 59

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 073/2559

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 025.1/59 : การวิเคราะห์ปัญหาการจัดการสโมสรวอลเลย์บอลในประเทศไทยโดย
แนวคิด TQM
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวจิตติมา ใจสุข
หน่วยงาน : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม *รศ.ดร.ประจักษ์*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักสินประดิษฐ)

ประธาน

ลงนาม *ศ.ดร.นันทิณี*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิณี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 20 เมษายน 2559

วันหมดอายุ : 19 เมษายน 2560

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย *025-1/59*
- 4) แบบสอบถาม *20 เม.ย. 2559*
19 เม.ย. 2560

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ให้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวจิตติมา ใจสุข
(ภาษาอังกฤษ) MISS JITTIMA JAISUK

วัน เดือน ปีเกิด 8 เมษายน 2533

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) (เกียรตินิยมอันดับ 2)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2555

- เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา

แขนงการจัดการการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2558

