

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

นายพิษณุ นาคจันเสน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการกีฬา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

.....

นายพิษณุ นาคจันเสน

ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ ไชย สุขสอาด,

ก.ค.(พลศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีการณ,

ศศ.ค. (อาชีวศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

อาจารย์วรรณชลิ โนริยา,

ปร.ค. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

อาจารย์วรรณชลิ โนริยา,

ปร.ค. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการกีฬา)

วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2557

.....

นายพิษณุ นาคจันเสน

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์จุฑา ดิงศัทธีย์, P.E.D

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐไชย สุขสอาด,

ค.ศ.(พลศึกษา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์วรรณชลิ โนริยา,

ปร.ค. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีการณ,

ศศ.ค. (อาชีวศึกษา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์วิภา ชินวรรณ, Ph.D.

คณะบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะสำเร็จลงไม่ได้เลยหากปราศจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.ประเสริฐไชย สุขสอาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผศ.ดร.นักรบ ระวังการณ์ อาจารย์ ดร.วรรณชลี โนริยา และอาจารย์ ดร.จุฑา ดิงศักดิ์ย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบ แก้ไขและเพิ่มเติมให้กับวิทยานิพนธ์เล่มนี้ อีกทั้งได้ให้ คำแนะนำ คำปรึกษา เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณอาจารย์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้านการจัดการการกีฬารวมไปถึงการอบรมสั่งสอนในการดำเนินชีวิตและการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ของสังคม และประสบการณ์ในด้านอื่นๆอีกมากมาย จนทำให้ผู้วิจัยสามารถค้นคว้าวิจัยข้อมูลและจัดทำวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ให้ความเมตตาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีในทุกๆด้าน

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ชลชัย อานามนารถ และอาจารย์ ดร.พศนันท์ นิรมิตไชนนัท ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณสโมสรเทเบิลเทนนิสจังหวัดพิจิตร ที่ให้การสนับสนุน คำปรึกษา และแนวทางในการปฏิบัติตน ทำให้ผู้วิจัยได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักจากสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทยและคนในวงการเทเบิลเทนนิสในประเทศไทย จนทำมาซึ่งความราบรื่นในการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวที่อบรมสั่งสอนและเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องที่มีได้เอื้อนามในข้างต้น ซึ่งมีส่วนในการให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พิษณุ นาคจันเสน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE STRENGTH OF TABLE TENNIS CLUB'S IN BANGKOK METROPOLIS

พินิจ นาคจันเสน 5436176 SHSM/M

ศศ.ม. (การจัดการการกีฬา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ประเสริฐ ไซย สุขสะอาด, ค.ค.(พลศึกษา), นักรบ ระวีการณ์, ศศ.ค.(อาชีวศึกษา),
วรรณชลี โนริยา, ประ.ค.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)

บทคัดย่อ

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานกับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่ไม่มีผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

เพื่อที่จะเป็นรูปแบบในการพัฒนาในแง่ของความเข้มแข็งในสโมสรกีฬาต่างๆในเขตกรุงเทพมหานคร และถูกใช้เป็นแผนการในการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสานได้ถูกนำมาใช้ในการวิจัยนี้ วิธีการสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับบุคลากรทั้ง 4 ท่านจากสโมสรกีฬาที่มีผลงานดี และอีก 4 ท่าน จากสโมสรกีฬาที่มีผลงานไม่ดี ได้ถูกนำมาใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้นำแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูลจากนักกีฬา ผู้ฝึกสอนและบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้ถูกแบ่งแยกได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งคือ สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนสามสโมสรที่มีผลงานดีจำนวน 143 คน และกลุ่มที่สองคือ สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนสามสโมสรที่ยังไม่มีผลงานจำนวน 81 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านกระบวนการการพัฒนาและการสนับสนุน ด้านศักยภาพของกลุ่ม ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม และด้านการบริหารจัดการองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสโมสรที่มีผลงานและไม่มีผล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สโมสรควรให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการสนับสนุนมีการเพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีใจรักกีฬาเทเบิลเทนนิสให้มากขึ้นพร้อมทั้งพัฒนาสิ่งแวดล้อมความสะดวกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการในองค์กร/ ความเข้มแข็ง ความสำเร็จ/ สโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE STRENGTH OF TABLE TENNIS CLUB'S IN BANGKOK METROPOLIS

PISSANU NAKCHANSEN 5436176 SHSM/M

M.A. (SPORTS MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PRASERTCHI SUKSA-ARD, Ph.D., NUGROB RAWANGKARN, Ph.D., WANCHALEE NORIYA, Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors affecting the organizational strength of table tennis clubs in Bangkok Metropolis in order to be a model for developing and affecting the organizational strength in a variety of sport clubs in Thailand and which can be used to make an organizational plan for effective continuous development in the future. Mixed methods were used in this study. In-depth interviews with four people from the club with a good work ethic and with four people from the club without a good work ethic were used in the qualitative research. A questionnaire was used to collect data from the athletes, the coaches, and the club's personnel for the quantitative research. The participants were divided to two groups. The first group was the three successful table tennis clubs (total 143 people) and the second group was the three unsuccessful table tennis clubs (total 81 people). The statistical analyses used in this study were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research found that the factors affecting the organizational strength of table tennis clubs can be divided to two parts. The first part was the internal factors as follows: organization management, employee potential in the organization, budget and activities. The second part was external factors as follows: governmental development and support. The suggestions from this research are that the table tennis clubs should allocate sufficient funds for club operations for appropriate activities to encourage and to support young people who are interested in the sport of table tennis and to play for the club in national tournaments. The clubs' personnel have to love table tennis, have knowledge of the game, and the most important factor is commitment. Priority should be placed on the construction or acquisition of the club's headquarters. And comfortable practice facilities with modern security equipment.

KEY WORDS: SUCCESSION MANAGEMENT IN ORGANIZATION/ STRENGTH/ SUCCESSION/ TABLE TENNIS CLUB'S IN BANGKOK METROPOLIS

135 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การ	17
2.3 นโยบายและการดำเนินงานของสมาคมเทเบิลเทนนิส	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	37
3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	41
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	57
บทที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา	65
5.1 อภิปรายผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	65
บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	74
6.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
6.2 สรุปผลการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส	74
6.3 สรุปผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	76
6.4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้	83
6.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	84
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	85
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	102
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	124
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	129
ภาคผนวก ค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ	132
ภาคผนวก ง เอกสารจริยธรรมการวิจัย	134
ประวัติผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงรายละเอียดของสโมสรที่มีผลงานในระดับประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553-2555	38
3.2 แสดงรายละเอียดของสโมสรที่ยังไม่มีผลงานระดับประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553-2555	39
4.1 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.3 แสดงตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า “ที” ความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม	46
4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่ม	47
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ	49
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจัยภายในด้านงบประมาณ	51
4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม	52
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจัยภายนอก ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน	54
4.10 แสดงภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัย 5 ด้านที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ของ นักกีฬา ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่มีผลงานในระดับประเทศ	55
4.11 แสดงภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัย 5 ด้านที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ของนักกีฬา ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ	56

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
2.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา	36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว คือ การที่ประชากรในประเทศได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทั้งทางกาย จิตใจและสังคม ประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถทางสติปัญญา มีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีความสามัคคี เสียสละ มีความมานะ อดทน มีระเบียบวินัยและมีน้ำใจ ประเทศนั้นย่อมมีกำลังคนพร้อมต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งจะตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และพร้อมที่จะจัดการและปรับตัวให้เข้ากับระบบใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน หากประเทศใดมีประชากรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ สมรรถภาพร่างกายอ่อนแอ ขาดความเสียสละ ไร้ความสามัคคีและความมีระเบียบวินัย ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตของประชาชนและจะยังผลให้ประเทศนั้นๆ อ่อนแอและเสื่อมโทรมในที่สุด

กีฬาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจและสังคม การฝึกนักกีฬาจะเอื้ออำนวยให้ประชากรในประเทศสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีสุขภาพดีเป็นกำลังสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้ที่เล่นกีฬาจะมีการพัฒนาทักษะการกีฬา สุขภาพพลานามัยและวินัยในตนเอง รวมทั้งสามารถที่จะเรียนรู้นิสัยของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความนับใจ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การเล่นกีฬายังช่วยพัฒนาความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เคารพในความยุติธรรม กำตัดสิน ความรู้จักอดกลั้น รู้จักตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2544: 75) ดังนั้นคุณค่าของกีฬาจึงมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพประชากรและก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้มีนโยบายและแผนงานในการส่งเสริมและพัฒนากีฬา

โดยคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ.2553 – 2559) โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดให้มีการสร้างพัฒนานักกีฬาอย่างเป็นระบบและครบวงจร เพิ่มขีดสมรรถนะของนักกีฬาอย่างครบวงจร แนวทางการดำเนินที่ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในระดับชุมชน โรงเรียนองค์กรกีฬาในการสร้างและพัฒนา นักกีฬาที่มีศักยภาพและ

ขีดสมรรถนะสูงในแต่ละชนิดกีฬาต่างๆ โดยให้มีการถ่ายทอดความรู้และเทคนิคทางการกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาในรูปแบบต่างๆ) รวมทั้งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นโดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์มุ่งสู่สังคมที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีระเบียบวินัย และมีสุขภาพดี ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ก็มุ่งเน้นในการใช้กีฬาพัฒนาคนเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติต่อไป นอกจากนั้นแผนพัฒนาการกีฬาที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารการกีฬาของชาติ ซึ่งมีเป้าหมายในการเสริมสร้างรูปแบบในการบริหารงานการกีฬาของชาติ ในระดับภูมิภาคให้เข้มแข็ง สร้างองค์กรมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมีประสิทธิภาพ

รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนากีฬาอาชีพของประเทศไทยให้มีศักยภาพเทียบเท่าระดับสากล โดย มุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการด้านการกีฬา ส่งเสริมให้มีการลงทุนและการพัฒนาด้านกีฬา โดยสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ภาคเอกชนเห็นประโยชน์ในการพัฒนาและการลงทุนในการกีฬา เช่น นโยบายด้านภาษีเพื่อการพัฒนากีฬา เป็นต้น รวมทั้งการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการกีฬา ของประเทศ นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนากีฬาอาชีพอีกเรื่องหนึ่งคือ นักกีฬาอาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล จึงจะได้รับความนิยมจากผู้ชมและได้รับการสนับสนุน จากผู้ให้การสนับสนุน (Sponsor) หน่วยงานและสถาบันกีฬาอาชีพจะต้องนำหลักการตลาด (Marketing Mixed) เข้ามาบริหารจัดการด้านต่างๆ ด้วย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์หรือผลผลิต สนามแข่งขัน ราคาค่าชมและการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น จึงจะทำให้การพัฒนากีฬาอาชีพประสบความสำเร็จ ดังนั้น เพื่อให้กีฬาอาชีพของประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา การกีฬาเพื่อการอาชีพ ไว้ดังนี้ (ฝ่ายพัฒนากีฬาอาชีพ การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2554)

กีฬาเทเบิลเทนนิสหรือปิงปอง ที่เรารู้จักกันนั้น เป็นกีฬาที่ต้องใช้ความรวดเร็ว ใช้อวัยวะทุกส่วนของร่างกายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น สายตา สมอ มือก ข้อมือ แขน ลำตัว ต้นขา หัวเข่า เท้า และยังไม่รวมถึงจิตใจที่จะต้องมีความเข้มแข็ง อดทน ทั้งในการฝึกซ้อม และจิตใจที่จะต้องเป็นนักสู้เมื่อลงทำการแข่งขัน สำหรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงแล้ว ก็คือ การมีจิตใจและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย หากได้มีโอกาสรับใช้ชาติได้ก็จะเป็นเกียรติต่อทั้งวงศ์ตระกูลรวมทั้งประโยชน์ต่อตนเอง ทั้งชื่อเสียง ประสิทธิภาพในการเดินทางไปแข่งขันในต่างประเทศ หรืออาจจะสามารถประกอบเป็นอาชีพในประเทศที่มีการเล่นกีฬาปิงปองเป็นอาชีพได้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนา กีฬาสาธิตที่มีศักยภาพและกีฬาไทยบางชนิด ให้เป็นกีฬาอาชีพอย่างมีมาตรฐาน แนวทาง/มาตรการ : การพัฒนา กีฬาสาธิตที่มีศักยภาพและกีฬาไทยบางชนิดให้เป็นกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนา กีฬาอาชีพสอดคล้องและได้มาตรฐานของสหพันธ์กีฬาอาชีพที่กำหนด
- 2) เร่งรัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับกีฬาอาชีพใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนา กีฬาอาชีพ
- 3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กีฬาอาชีพผ่านสื่อทุกระบบอย่างกว้างขวางต่อเนื่องเพื่อสร้างกระแสความนิยม
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรกีฬาอาชีพที่ดำเนินงานสอดคล้องกับสหพันธ์กีฬานานาชาติที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนานักกีฬา บุคลากรกีฬา อย่างครบวงจร และส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกขององค์กร สโมสรกีฬาอาชีพทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ แนวทาง/มาตรการ : การพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬา
- 2) จัดกิจกรรมและส่งเสริมกิจกรรมกีฬาทุกระบบให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด
- 3) สร้างและพัฒนานักกีฬาให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรกีฬาอาชีพที่กำหนด
- 4) นำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ในการพัฒนานักกีฬา
- 5) สนับสนุนการส่งนักกีฬาเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อจัดลำดับ/ชิงชนะเลิศในรายการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- 6) สนับสนุนการเก็บตัวฝึกซ้อมของนักกีฬาโดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาดูแลการฝึกซ้อมของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง
- 7) ส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนา กีฬาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 8) สนับสนุนสถาบันการจัดตั้งนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อพัฒนาการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพให้เป็นระบบและมีมาตรฐานสากลโดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทางการกีฬาที่เหมาะสม และทันสมัย แนวทาง/มาตรการ : การพัฒนาการแข่งขันกีฬาอาชีพ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเพื่อการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพอย่างมีระบบ ตั้งแต่ระดับภูมิภาค ชาติ และเชื่อมโยงถึงระดับนานาชาติ
- 2) จัดระบบธุรกิจและสิทธิประโยชน์กีฬาอาชีพ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการแข่งขันแบบมืออาชีพ โดยเฉพาะเพื่อการสร้างงาน สร้างรายได้แบบธุรกิจกีฬา
- 3) กำหนดขั้นตอนในการทำงานและจัดทำคู่มือและเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านสถานกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการฝึกซ้อมและแข่งขันตามมาตรฐานสากลและให้มีการศึกษา เรียนรู้ และนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักกีฬาอาชีพ แนวทาง/มาตรการ : การพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน เพื่อการพัฒนาสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการแข่งขันกีฬาอาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
- 2) ปรับปรุง พัฒนาสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ
- 3) สนับสนุนให้มีการใช้ประโยชน์จากสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกของกีฬาอาชีพแบบบูรณาการ

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อพัฒนาระบบบริหารแบบมืออาชีพโดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและสวัสดิการกีฬาอาชีพเพื่อการคุ้มครองและรักษาสิทธิ หรือผลประโยชน์รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กรเอกชนร่วมส่งเสริมกีฬาอาชีพ แนวทาง/มาตรการ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 1) วางระบบการบริหารจัดการองค์กรเครือข่ายกีฬาอาชีพ ที่สามารถเชื่อมโยงให้ครอบคลุมกระบวนการพัฒนานักกีฬาอาชีพในทุกๆ ด้าน
- 2) กำหนดระเบียบข้อบังคับให้สมาคม ชมรม ผู้ประกอบการ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้ตัดสินกีฬาอาชีพเข้ารับการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง รวมทั้งให้มีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพต่างๆ อย่างทั่วถึง
- 3) ระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนทุนเพื่อพัฒนานักกีฬาอาชีพ และทุนสวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งชมรม สมาคม หรือสโมสรของผู้ชมกีฬาอาชีพที่มีการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมให้เอกชนสนับสนุนกีฬาเพื่อการอาชีพ โดยการผลักดันมาตรการภาษี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจจากเอกชน

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าแผนพัฒนากีฬามุ่งสร้างนักกีฬาและองค์กรกีฬาให้มีศักยภาพในการเป็นมืออาชีพ ทั้งด้านการแข่งขันและการบริหารจัดการสำหรับการศึกษาวัยในครั้งนี้อยู่มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะ จากที่กล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสให้ประสบความสำเร็จและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารจัดการ ด้านศักยภาพขององค์กร ด้านงบประมาณ ด้านการสนับสนุน และด้านการจัดกิจกรรม ประกอบกับมีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน และมีนโยบายที่มีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน โดยสรุปดังนี้

1) พัฒนานักกีฬาระดับเยาวชน โดยส่งเสริมให้มีการฝึกซ้อม แข่งขันเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

2) จัดตั้งศูนย์ฝึกซ้อมเทเบิลเทนนิส เพื่อเป็นศูนย์กลางการเก็บตัวนักกีฬาของสโมสร

3) จัดการวางระบบการฝึกซ้อมให้เหมาะสมกับประเทศไทยเพื่อกำหนดเน้นการพัฒนาของนักกีฬาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

4) ปรับปรุงการแข่งขันที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนานักกีฬา เพื่อพัฒนาไปสู่ นักกีฬาอาชีพในอนาคต

5) จัดหลักสูตรและระบบการพัฒนานักกีฬาของสโมสรให้มีคุณภาพ

6) ดำเนินการเผยแพร่กีฬาเทเบิลเทนนิส โดยมีการทำการตลาดและประชาสัมพันธ์เป็นรูปแบบเพื่อสร้างความตื่นตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

7) ดำเนินการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานของสโมสรให้มีจำนวนมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในด้านต่างๆ ในการสร้างความเข้มแข็งแก่สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากีฬาเทเบิลเทนนิสที่สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมกีฬาเทเบิลเทนนิสของแต่ละสโมสร สอดคล้องกับสมาคมกีฬาเทเบิลเทนนิส รวมทั้งการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานสมาพันธ์กีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งเอเชีย โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษา

สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสชั้นนำหลายสโมสร เป็นแหล่งผลิตนักกีฬาเข้าสู่ทีมชาติหลายต่อหลายคนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬาเทเบิลเทนนิสของประเทศไทย ได้แก่ สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสทุกสโมสร การกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส องค์กรหรือคณะกรรมการจัดการแข่งขันและผู้ให้การสนับสนุนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานกับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่ไม่มีผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

- ตัวแปรอิสระ คือสโมสรที่มีผลงานและสโมสรที่ไม่มีผลงาน
- ตัวแปรตาม ปัจจัยความเข้มแข็ง

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม พ.ศ.2556

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.2 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับสโมสรกีฬาประเภทต่างๆ ในประเทศไทยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4.3 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการต่อยอดในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตยิ่งขึ้นไปในอนาคต

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กรใดองค์กรหนึ่งให้สามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างดี กล่าวคือ หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จคือหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน คนในองค์กรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบ และผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงเวลา

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น การได้รับรางวัล การได้รับการยอมรับจากสังคมในวงกว้างหรือจากองค์กรที่ได้รับการรับรองในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

ความเข้มแข็ง หมายถึง ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเมื่อความสำเร็จเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้เกิดความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีองค์ประกอบของความเข้มแข็งซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการจัดการสโมสรในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การควบคุมการดำเนินงาน ได้แก่ การบริหารจัดการด้านบุคลากร การบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารจัดการด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ และการบริหารจัดการทั่วไป ของสโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านศักยภาพของคนในองค์กร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของผู้ฝึกสอน นักกีฬา และผู้บริหาร สโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเงินที่จะทำมาใช้ในการกิจการของสโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการพัฒนาและการสนับสนุน หมายถึง การส่งเสริมและมอบโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในสโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร รวมไปถึงการมีผู้ให้การสนับสนุนการบริหารจัดการกิจการในด้านต่างๆของสโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการจัดกิจกรรม หมายถึง การสร้างสรรค์กิจกรรมในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะเป็นการจัดการแข่งขันหรือการจัดการอบรมในการให้ความรู้เกี่ยวกับกีฬาเทเบิลเทนนิสเพื่อให้สโมสรเทเบิลเทนนิสประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จ หมายถึง การบริหารจัดการของสโมสรเทเบิลเทนนิสที่ได้รับรางวัลในการเข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสโมสรที่มีศักยภาพในการสร้างผลงานในวงการเทเบิลเทนนิส อย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 3 ปี

สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์หลักเกี่ยวกับการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมกีฬาเทเบิลเทนนิส ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับอนุญาตจาก กกท. แห่งประเทศไทยให้ดำเนินการจัดตั้งตามกฎหมายและอยู่ในความควบคุมของ กกท. แห่งประเทศไทย

สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงาน หมายถึง สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานการแข่งขัน โดยได้รางวัลในลำดับที่ 1 - 3 ของประเทศ ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่ไม่มีผลงาน หมายถึง สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานการแข่งขัน โดยไม่ได้รางวัลในลำดับที่ 1 - 3 ของประเทศ ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร
- 2.3 นโยบายและการดำเนินงานของสมาคมเทเบิลเทนนิสและมาตรฐานสมาพันธ์กีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งเอเชีย
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามและให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ดังนี้

หุบ กาญจนประการ (อ้างถึงใน นฤมล ชุนถนอม, 2551: 29) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากร การบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กรโดยรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน นฤมล ชุนถนอม, 2551: 30) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่ประสิทธิผล คือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุด โดยได้

ผลผลิตที่มีค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานต่างๆ เป็นสำคัญที่สุด โดยเป้าหมายและชนิดของแผนงานที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อดำเนินงานในสภาพแวดล้อมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ย่อมจะมีผลทำให้องค์กรต้องเกี่ยวข้องกับเทคนิค วิทยาการแบบใดแบบหนึ่ง และปัจจัยขององค์การที่เป็นทางการ เช่น การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์ วิธีการทำงานและนโยบาย เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นหลักประกันมิให้เกิดผลเสียหายและเพื่อป้องกันมิให้มีการก้าวท้าวล้ำซ้อน ลับสนหรือขาดระเบียบ รวมทั้งปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ทำงานต่างๆ จะสำเร็จได้ผลดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคนและความสามารถศิลปะของผู้บริหาร

พรเทพ พรประภา (อ้างถึงใน ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังกล่าว หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา

บาร์นาร์ด (Barnard, 1997) กล่าวว่าการจัดการที่ยึดหลักระบบสังคมมองคนทั้งระบบที่เขาต้องผูกพันด้วย องค์การที่เป็นทางการ หมายถึง การร่วมมือระหว่างคนที่เกิดขึ้นโดยเจตนาและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การการที่คนมารวมกันเป็นองค์การ จึงจำเป็นที่ต้องมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงาน และต้องมีเป้าหมายของการมาร่วมมือกันด้วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เกี่ยวข้องกับข้อวิจัยครั้งนี้

- 1) แนวคิดของ Robbins เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
- 2) ตัวแบบด้านการจัดการ
- 3) ฐานคติของแนวคิดทางเชิงระบบ

แนวคิดของ Robbins เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

روبบิน (Robbins, 1990) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ โดยมองเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal – attainment Approach) แนวคิดนี้มองว่าองค์การที่มีประสิทธิผลจะประเมินจากระดับการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นการมองที่ผลลัพธ์ (Ends) มากกว่า วิธีการ (Means) โดยมีฐานคติว่า องค์การเมื่อก่อตั้งจะต้องมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ดังนั้นแนวคิดนี้ จึงเหมาะที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ

2) การเน้นที่ระบบ (System Approach) แนวคิดนี้มองว่า องค์การประกอบด้วย ส่วนย่อยๆ หลายส่วน การที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพได้นั้น ระบบย่อยต่างๆ ต้องทำงาน ต่อเนื่องประสานกันอย่างเป็นระบบ ถ้ามีส่วนใดส่วนหนึ่งผิดพลาด จะส่งผลต่อประสิทธิผลรวมของ องค์การ วิธีการนี้เป็นการมององค์การ ทั้งระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการปรับเปลี่ยน (Transformation) และผลผลิต (Output) วิธีการนี้ เป้าหมายขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของ ประสิทธิภาพเท่านั้น เกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลจึงมีความซับซ้อนมากกว่า ซึ่งเกณฑ์ในการวัดจะ เน้นที่ความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว เช่น ความสามารถขององค์การในการแสวงหาทรัพยากร ประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยน เช่น อัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าต่อปัจจัยนำเข้า (Output/Input หรือ O/I) อัตราการปรับเปลี่ยนต่อปัจจัยนำเข้า (Transformation/Input หรือ T/I) อัตรา การปรับเปลี่ยนต่อผลผลิต (Transformation) / Input) อัตราการเปลี่ยนแปลงนำเข้าต่อปัจจัยนำเข้า (Changes in Input/Input) ระดับความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ระดับของความพึงพอใจของพนักงาน นั่นคือ แนวคิดนี้จะเน้นที่กระบวนการ (Process of Means) มากกว่าเป้าหมาย (Ends) เพื่อเป็นการ ประกันว่าองค์การสามารถอยู่รอดได้

3) การวัดจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (Strategic- Constituencies Approach) แนวคิดนี้มองว่า องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องตอบสนองต่อความ ต้องการของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จจะต้องสนองตอบต่อ ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เป้าหมายขององค์การจะต้องตรงกับกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ เช่น บริษัทผลิตสินค้าจะต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งด้านความพึงพอใจ ด้านราคา ด้าน คุณภาพ และด้านบริหาร

4) การวัดจากค่าความนิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ (Competing Values Approach) การที่จะให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การเกณฑ์ที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัด หลักได้มาจากค่านิยมของผู้กำหนดในการให้ความสำคัญกับเกณฑ์นั้นๆ เกณฑ์ไหนจะสำคัญ มากกว่ากันขึ้นอยู่กับคุณค่า และค่านิยมของแต่ละองค์การ

ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)

วรเดช จันทร (2549: 7) ได้เสนอตัวแบบที่แสดงถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ องค์การไว้ 6 ตัวแบบ ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่าตัวแบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษี คือ ตัวแบบด้านการ จัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหาร และเทคนิคอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้องค์การยังต้องเตรียมพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณด้วย

ฐานคติของแนวคิดทางเชิงระบบ

ภรณ์ กิรติบุตร (2549) ฐานคติของแนวคิดทางเชิงระบบพิจารณาองค์การ ในฐานะที่เป็นระบบที่มีความซับซ้อน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลขององค์การวัดจากระดับความอยู่รอดขององค์การ โดยมีทรัพยากรนำเข้าอย่างเพียงพอ การจัดคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม การมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นตอบสนองความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลขององค์การวัดจากความอยู่รอดขององค์การ โดยมีทรัพยากรนำเข้าอย่างเพียงพอ การจัดคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม การมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนภายในองค์การ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร การศึกษาแบบนี้มิได้ละเลยเป้าหมายขององค์การหากแต่พิจารณาเป้าหมายในฐานะเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งเท่านั้น ประสิทธิภาพด้วยวิธีนี้เหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมาย ครอบคลุมไม่ชัดเจนและไม่สามารถวัดได้ เช่น องค์การของรัฐบาล เป็นต้น

เกณฑ์ในการชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ

เกณฑ์ในการชี้วัดประสิทธิผลขององค์การที่ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถใช้ได้กับการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากครอบคลุมประเด็นต่างๆ ไว้มาก ทำให้สามารถคัดเลือกเกณฑ์ที่ดีและใกล้เคียงกับสถานการณ์ได้ จึงเสนอเกณฑ์การชี้วัดประสิทธิผลของสตีเฟ่น พี โรบบิ้น (Robbins, 1990) ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 30 ข้อ ได้แก่

1) ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall Effectiveness) การประเมินผลโดยทั่วไป ซึ่งได้เกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับวัดหลายๆ แง่มุมเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยปกติแล้วประสิทธิภาพส่วนรวมวัดได้จากการรวบรวมสถิติการปฏิบัติงานทั้งหลายตามที่ได้บันทึกไว้ในเอกสารต่างๆ หรือประสิทธิภาพส่วนรวมอาจวัดได้จากความคิดเห็นของบุคคลทั้งหลาย ซึ่งมีความคุ้นเคยกับองค์การนั้นๆ

2) ผลผลิตภาพ (Productivity) ผลผลิตสูงวัดได้จากปริมาณหรือจำนวนของผลผลิตหรือการบริการขององค์การผลผลิตสูงได้สามระดับ คือ ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ การวัดผลผลิตสูงอาจใช้สถิติการผลิที่บันทึกไว้ในเอกสารหรืออาจวัดได้จากความเห็นของบุคคลทั้งหลายซึ่งมีความคุ้นเคยกับองค์การนั้นๆ

3) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนที่จะสะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วย ต่อค่าใช้จ่ายที่จะต้องเสียไป สำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยงานนั้นๆ

4) กำไร (Profit) จำนวนรายได้สุทธิจากการขายสินค้าหรือบริการ ภายหลังจากที่ได้หักค่าใช้จ่ายและข้อผูกพันต่างๆ เรียบร้อยแล้ว

5) คุณภาพ (Quality) หมายถึง คุณภาพของสินค้าและบริการที่องค์การผลิตและส่งมอบ

6) อุบัติเหตุ (Accidents) หมายถึง ความถี่ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานซึ่งทำให้เกิดการสูญเสียเวลาทำงานไป

7) การเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การเจริญเติบโตขององค์การ แสดงออกโดยการที่ตัวแปรบางตัวขยายตัวเพิ่มขึ้น เช่น จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ความสามารถในการผลิตและบริการ สินทรัพย์ ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด และจำนวนการประดิษฐ์คิดค้นใหม่ๆ การเจริญเติบโตเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพขององค์การในอดีต

8) การขาดงาน (Absence) หมายถึง การขาดงานโดยไม่มีข้ออ้างที่เพียงพอ เกิดขึ้นมากแค่ไหน และบ่อยครั้งแค่ไหน

9) การลาออก (Turnover) เป็นการวัดเชิงเปรียบเทียบว่า องค์การมีการลาออกจากงานโดยสมัครใจบ่อยครั้งแค่ไหน

10) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตน

11) การจูงใจ (Motivation) โดยทั่วไปการจูงใจ หมายถึง ความทุ่มเทของจิตใจหรือกำลังใจที่บุคคลมีต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

12) ขวัญกำลังใจ (Morale) ขวัญเป็นคำที่ใช้อธิบายลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกของกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความผูกพันซึ่งกันและกันและมีความพยายามพิเศษร่วมกันเป็นกลุ่ม เรื่องขวัญเป็นเรื่องของกลุ่ม ในขณะที่เรื่องการจูงใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล

13) การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับความมากน้อยและการกระจายการควบคุมของฝ่ายจัดการที่มีอยู่ในองค์การ เพื่อใช้ในการสั่งการและมีอิทธิพลเหนือสมาชิกทั้งหลายขององค์การ

14) ความขัดแย้ง/ความสมานฉันท์ (Conflict/Cohesion) องค์กรที่มีความสามัคคีเป็น องค์กรที่สมาชิกทั้งหลายชอบพอกัน ทำงานร่วมกัน คิดต่อสัมพันธ์กันอย่างเต็มที่ และอย่างเปิดเผย ตลอดจนประสานการทำงานของแต่ละคนให้เป็นหนึ่งอันเดียว ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีความ ขัดแย้ง เป็นองค์กรที่มีสมาชิกทั้งหลายทะเลาะกัน ขาดการประสานงานและขาดการติดต่อซึ่งกัน และกัน

15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (Flexibility/Adaptation) หมายถึง ความสามารถของ องค์กรในการเปลี่ยนแปลงของการทำงานขององค์กรเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อม

16) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย (Planning and Goal Setting) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่องค์กรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับอนาคตและระดับที่องค์กร มีการกำหนดเป้าหมายอย่างจริงจัง

17) ความสอดคล้องกันของเป้าหมาย (Goal Consensus) หมายถึงระดับความมากน้อย ที่สมาชิกขององค์กรทั้งหลายเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายขององค์กร

18) กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์กร (Internalization of Organization Goal) หมายถึง การยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของสมาชิกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม

19) ความเหมาะสมของบทบาทและปทัสถาน (Role and Norm Congruency) หมายถึง ระดับความเห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกขององค์กรในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะคติ การ ควบคุมการทำงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

20) การจัดการทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล (Managerial Interpersonal Skills) หมายถึง ระดับความสามารถของฝ่ายจัดการในการติดต่อกับลูกน้องและเพื่อนร่วมงานเป็นการ ส่วนตัว จนทำให้ลูกน้องและเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

21) ความสามารถของฝ่ายจัดการในการทำงาน (Managerial Task Skills) หมายถึง ระดับความสามารถ โดยส่วนรวมทั้งหมดที่นักบริหารงานมีในการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งานหลักโดยตรง

22) การจัดการด้านสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร (Information Communication) หมายถึง การวิเคราะห์และการกระจายข้อมูลที่สำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างถูกต้อง

23) ความพร้อมเพรียง (Readiness) หมายถึง ความเห็นโดยส่วนรวมเกี่ยวกับ ความเป็นไปได้ที่องค์กรจะทำงานพิเศษที่ขอให้ทำได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

24) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment) หมายถึง ขอบเขตที่องค์การติดต่อสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี จนสามารถแสวงหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีค่าที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การ

25) การประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก (Evaluation by External Entities) หมายถึง การประเมินผลองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์การ โดยบุคคลและองค์กรต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์การที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความจงรักภักดี ศรัทธา และการสนับสนุนที่องค์การได้รับจากกลุ่มต่างๆ เช่น ลูกค้า เจ้าของกิจการ ประชาชน

26) เสถียรภาพ (Stability) หมายถึง การรักษาโครงสร้างหน้าที่และทรัพยากรขององค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะเวลาที่ที่ต้องการเผชิญกับความกดดัน

27) ค่านิยมของทรัพยากรมนุษย์ (Value of Human Resources) หมายถึง เกณฑ์หรือมาตรฐานการวัดมูลค่าของสมาชิกองค์การแต่ละท่านที่มีต่อองค์การ

28) การมีส่วนร่วมและการแบ่งบารมี (Participation and Shared in Influence) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่สมาชิกในองค์กรแต่ละท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อตนโดยตรง

29) การให้ความสำคัญด้านการอบรมและพัฒนา (Training and Development) หมายถึง ความพยายามที่องค์การมีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

30) การให้ความสำคัญด้านการบรรลุความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความสำคัญที่องค์การให้ต่อการบรรลุเป้าหมายใหม่ๆ ที่สำคัญ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

นอกจากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือการที่จะบริหารองค์การให้บรรลุประสิทธิผล ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยตั้งแต่กระบวนการบริหาร ภาวะผู้นำ และโครงสร้างองค์การ

ประเวศ มหารัตน์สกุล (2547: 52-53) กล่าวถึง กระบวนการบริหารเพื่อที่จะช่วยให้สามารถดำเนินกิจการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การบังคับบัญชา (Direction) และการควบคุม (Controlling)

1) การวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย ทิศทางขององค์การการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงแผนการปฏิบัติงาน แผนการควบคุม

2) การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างการบริหารวัตถุประสงค์ การทำงาน กำหนดภารกิจ หรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรูปแบบการประสานงานและทรัพยากรสนับสนุน

3) การบริหารบุคคล เป็นการวางแผนบริหารกำลังคนขององค์การตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การให้ค่าตอบแทน

4) การบังคับบัญชา เป็นการกล่าวถึงกระบวนการต่างๆ ของการสั่งการรูปแบบการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การจูงใจ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการบริหาร

5) การควบคุม เป็นกระบวนการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติการขององค์การบรรลุเป้าหมายเพียงไร มีจุดบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร และเป็นกระบวนการเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย

ประเด็นสุดท้ายคือ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ เป็นการแสดงถึงสมรรถนะขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การโดยรวม สามารถปรับตัวรักษา สภาพและเติบโตสามารถทำหน้าที่และมีผลงานสำเร็จที่คาดหวังไว้ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เมื่อองค์การมีประสิทธิผลในการทำงานที่ดี องค์การนั้นย่อมเป็นองค์การที่มีความเข้มแข็ง (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2547)

คอตเลอร์ (2546: 47) กล่าวถึงระดับความสามารถขององค์การนั้นเป็นผลรวมผสมผสานระหว่างสินทรัพย์ พนักงานและกระบวนการที่องค์การนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ป้อนเข้าไปให้ออกมาเป็นผลผลิต จิตความสามารถขององค์การจะรวมถึงความสามารถที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเช่น เร็วกว่า ตอบสนองได้ดีกว่า คุณภาพสูงกว่า ซึ่งเป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นพื้นฐานทำให้องค์การมีทิศทางในการดำเนินงานพร้อมทั้งสามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งขององค์การอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ

ความหมายของคำว่าความสำเร็จ

พลังที่สำคัญในการก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรนั้นต้องเกิดจากการสร้างความคิดที่ประสานเป็นหนึ่งเดียวกันของคนในองค์กร สิ่งที่สำคัญคือต้องประสานความคิดเข้าด้วยกันคือการมีเป้าหมายเหมือนกัน(Commonality of Purpose) และความผูกพันของคนในกลุ่ม(Partnership)

เพื่อสร้างความมุ่งมั่นร่วมกัน(Commitment) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรเรียนรู้ ผู้บริหารต้องรวบรวมและประสานวิสัยทัศน์ของผู้ที่มีส่วนร่วมในองค์กร ตั้งแต่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า มาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร(Corporate Vision) ซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมกันของทุกฝ่าย(มารยาท สมุทรสาคร, 2551)

จากบทความดังกล่าวผู้วิจัยพบว่า ความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าหากคนในองค์กรไม่มีการประสานวิสัยทัศน์และการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน(operational plan) องค์กรก็ไม่อาจก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ แต่การที่ทุกคนในองค์กรจะประสานความคิดและวิสัยทัศน์เข้าด้วยกันได้นั้น คนในองค์กรต้องอาศัยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันหรือเรียกได้ว่าองค์กรต้องมีความเข้มแข็ง จึงจะสามารถนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

โทมัส และ โรเบิร์ต (Thomas and Robert, 1982) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะดีเด่นของบริษัทอเมริกาที่ประสบผลสำเร็จ ในการดำเนินงานอย่างสูง ผลการวิจัยพบปัจจัยร่วมที่มีส่วนทำให้ประสบผลสำเร็จ 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1) มุ่งเน้นการปฏิบัติ (Bias for Action)
- 2) มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (Close to the Customer)
- 3) ความมีอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneur Ship)
- 4) เพื่อผลิตผลโดยอาศัยพนักงาน (Productivity through People)
- 5) สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด และความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Hand-on and Value Driven)
- 6) ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the Knifing)
- 7) รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยความสะดวก (Simple From and Lean Staff)
- 8) เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Simultaneous Loose-tight Properties)

นอกจากนี้ ยังได้เสนอตัวแบบในการบริหารองค์การ โดยใช้ชื่อว่า “The 7-S Framework” ประกอบด้วย

- 1) กลยุทธ์ (Strategy) คือ ชุดของกิจการต่างๆ อันมุ่งจะรักษาความได้เปรียบอย่างถาวรในการแข่งขัน
 - 2) โครงสร้างองค์การ (Structure) คือ แผนภูมิและข้อมูลประกอบที่แสดงว่าใครรายงานต่อใครและระบุวิธีการแบ่งงานและการร่วมมือกัน
 - 3) ระบบ (System) คือ การเน้นกระบวนการต่างๆ การเชื่อมโยงถึงการดำเนินงานแต่ละช่วงเวลา
 - 4) รูปแบบ (Style) คือ เรื่องที่ผู้บริหารพิจารณาร่วมกัน สำคัญในรูปแบบของการใช้เวลาและความสนใจร่วมกัน รวมทั้งวิธีการเชิงปฏิบัติต่างๆ พึงระลึกถึงการกระทำสำคัญกว่าคำพูดเสมอ
 - 5) บุคลากร (Staff) คือ การให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร และการเชื่อมโยงค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - 6) ค่านิยมร่วม (Shared Values) คือ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อความชัดเจนของจุดมุ่งหมายปลายทางของกิจการ
 - 7) ทักษะ (Skill) คือ คุณลักษณะที่สะท้อนศักยภาพอันสำคัญที่กิจการหนึ่งๆ จะต้องมี
- ในส่วน of แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เป็นการอธิบายถึงแนวทาง และกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์การในระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร (การนำนโยบายไปปฏิบัติ)
- อภิสัทธี นัทรทนานนท์และ จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร(2553: 22) กล่าวว่า ความสำเร็จคือการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในองค์กรของท่านให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของตลาดในปัจจุบันและอนาคต

ความหมายของการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการนั้น สามารถจำกัดออกมาตามความเข้าใจได้ โดย คำว่า “Management” อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหารหรือการบริหารจัดการก็ได้ซึ่งในหนังสือ องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 18-19) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้สเคอเมอร์ฮอร์น (Schermerhorn,

1999: G-2) กล่าวไว้ว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

กิฟฟิน (Griffin, 1997: 4) กล่าวไว้ว่า “การจัดการ” (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่างๆ (A S

et of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-Effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

เคอโท (Certo, 2000: 555) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวิวรรณ โปรรุ่งโรจน์ (2551: 165-166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทาง ตลอดจนเป็นต้นแบบในการช่วยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างพลังให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องมีคุณสมบัติพิเศษที่จะนำหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการบริหาร ควรประกอบด้วย

- 1) การมีลักษณะผู้นำที่ดี
- 2) มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการ

3) ตระหนักและเห็นความสำคัญของผู้รับบริการหรือลูกค้า

4) ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริการ

กูลลิคและเออร์วิค(Gullick and Urwick, 1973) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารควรรประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ ซึ่งใช้ตัวย่อว่า POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การวางแผน(Planning)
- 2) การจัดการองค์การ(Organizing)
- 3) การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing)
- 4) การอำนวยการ(Directing)
- 5) การประสานงาน(Co-ordinating)
- 6) การรายงานผลการปฏิบัติงาน(Reporting)
- 7) การจัดทำงบประมาณ(Budgeting)

แนวคิดการจัดการโดยใช้กรอบทฤษฎี 4 M's

สมคิด (อ้างใน ทศนะ โสมาบุตร, 2545: 16-17) ได้กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนาม 4 M's เป็นแนวคิดทฤษฎีการจัดการโดยทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการองค์การ ได้แก่

- 1) บุคคล(Man)
- 2) การจัดการ(Mangment)
- 3) อุปกรณ์(Material)
- 4) งบประมาณ(Money)

กิฟฟิน (Griffin, 1997: 6) ได้กล่าวไว้ว่า ธุรกิจหรือองค์กร แสดงให้เห็นจากกลุ่มของบุคคลที่มาร่วมกันทำงานด้วยโครงสร้างและการประสานงานเป็นหลักการจัดเจนแน่ชัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 6M's ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสาร

รวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่ม ข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด ตรงที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

ด้านการจัดกิจกรรม

จากบทสัมภาษณ์คุณวิชัย งามเบญจวงศ์ หัวหน้าผู้ฝึกสอนสโมสรปิงปองบ้านปู กิจกรรมที่ผ่านมาของสโมสร

1) สโมสรเทเบิลเทนนิสบ้านปู ประเทศไทย ส่งนักกีฬาปิงปอง รุ่นอายุไม่เกิน 15 ปี จำนวน 6 คน เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเยาวชนนานาชาติครั้งที่ 3 (The 3rd International Youth Sports Challenge) ที่ประเทศสิงคโปร์ ในระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน - 4 ธันวาคม 2553 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และเปิดโลกทัศน์ให้กับนักกีฬาของสโมสรฯ โดยมีทีมนักกีฬาจาก 6 ประเทศในเอเชีย เข้าร่วมการแข่งขัน ได้แก่ จีน สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย กатарและไทย ทั้งนี้ สโมสรฯ ได้ส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันในรายการนี้ต่อเนื่องกันเป็นปีที่ 3 แล้ว (กรุงเทพฯ--12 ต.ค.--บมจ.บ้านปู)

2) 12 ต.ค. 2554: สโมสรเทเบิลเทนนิสบ้านปู นำโค้ชจีนฝึกซ้อมนักกีฬาลูกแดง ในค่าย “ติวเพิ่ม เดิมพลัง 2” ต่อเนื่องเป็นปีที่สอง ในระหว่างวันที่ 10 - 23 ตุลาคม 2554 ณ อาคารกีฬามหาวิทยาลัยชินวัตร จ.ปทุมธานี ค่าย “ติวเพิ่ม เดิมพลัง” เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมสำคัญของสโมสรฯ เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดความรู้และแบ่งปันประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาให้ก้าวสู่ระดับสากลต่อไป

3) นักกีฬาปิงปองสโมสรเทเบิลเทนนิสบ้านปู รุ่นอายุไม่เกิน 15 ปี จำนวน 5 คน และ รุ่นอายุไม่เกิน 18 ปี จำนวน 3 คน เป็นตัวแทนประเทศไทย เข้าร่วมแข่งขันกีฬาเทเบิลเทนนิสระดับเยาวชน ในรายการ 2012 Nikon Hong Kong Junior & Cadet Open – ITTF Premium Junior Circuit ซึ่งจัดโดยสมาพันธ์เทเบิลเทนนิสนานาชาติ (International Table Tennis Federation: ITTF) ระหว่างวันที่ 15 – 19 สิงหาคม 2555 ณ สนามกีฬาควีนอลิซาเบธ สเตเดียม ฮองกง (Thaipr.net, 2555: ออนไลน์)

สาเหตุใดที่ทำให้สโมสรเทเบิลเทนนิสบ้านปูได้ทำการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในสโมสรอย่างต่อเนื่อง สัมภาษณ์ คุณวิชัย งามเบญจวงศ์ หัวหน้าผู้ฝึกสอนสโมสรเทเบิลเทนนิสบ้านปูมีความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาในสโมสรให้ได้รับการฝึกฝนในระดับนานาชาติ เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือของนักกีฬาดังแต่ยังเป็นเยาวชนเนื่องจากเยาวชนยังมีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้เพราะอายุน้อย ซึ่งถ้าเราพัฒนานักกีฬาดังแต่ในระดับนี้ทางสโมสรก็จะมีนักกีฬาที่มี

ศักยภาพไว้สร้างผลงานให้กับสโมสรไปได้หลายปี (วิชัย งามเบญจวงศ์, สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2555)

ด้านการสนับสนุน

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (อ้างใน สุรภา ขุนทองแก้ว, 2548: 69-70) ได้สรุปความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมว่า “ผู้รับแรงสนับสนุน” ได้รับความช่วยเหลือ ด้านข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ การสนับสนุนด้านจิตใจจาก “ผู้ให้การสนับสนุน” ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนและยังมีผลทำให้ผู้รับได้ปฏิบัติในทิศทางที่ผู้รับต้องการ ในที่นี้หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีการแบ่งแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น

- 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) คือ การให้ความพอใจ การยอมรับ นับถือความห่วงใย การกระตุ้นเตือน
- 2) การให้สนับสนุนในการให้การประเมิน(Appraisal Support) คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) การเห็นพ้อง การให้การรับรอง หรือการยอมรับในสิ่งที่คนอื่นแสดงออกมา (Affirmation) รวมถึงการสนับสนุนทางสังคมซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้
- 3) การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) คือ การให้คำแนะนำ (Suggestion) ให้คำปรึกษา (Advice) และการให้ข่าวสาร (Information)
- 4) การให้การสนับสนุนทางด้านของเครื่องมือ (Instrumental Support) คือ การให้การสนับสนุนทางด้านแรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

ลักษณะของผู้สนับสนุนทางการตลาด (Characteristics of Sponsorship Marketing)

- 1) ผู้สนับสนุนทางการกีฬา (Athletic Sponsorship) อาทิเช่น ชุติกีฬาหืออาดิดาส เป็นผู้สนับสนุนให้กับการดร ศรีชาพันธุ์ นักกีฬาเทนนิสมือหนึ่งของเมืองไทย
- 2) ผู้สนับสนุนทางศิลปะและวัฒนธรรม (Art and Cultural Sponsorship) เช่น บริษัท เอไอเอส จำกัด ได้เป็นผู้สนับสนุนโดยการจัดโครงการร่วมกับ รายการ "คุณพระช่วย" ซึ่งได้เล็งเห็นความสำคัญของเยาวชนไทยให้หันกลับมารักดนตรีไทย ซึ่งเป็นศิลปะ ประจำชาติไทย ภายใต้ชื่อโครงการ "ร่วมเชิดชูความเป็นไทยกับ AIS"โดยให้นักเรียน นักศึกษา และสถาบันการศึกษาที่มีความรักและสนใจดนตรีไทยเขียนไปรษณียบัตร ระบุว่าต้องการเครื่องดนตรีชนิดใด 1 ใน 6 ประเภท ดังนี้คือ จะเข้ จิม ขลุ่ย ซอ ระนาดโปงลาง และตะโพน โดยในไปรษณียบัตรจะต้องเขียนข้อความที่บ่งบอกถึงความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมไทยในจังหวัดต่างๆ ที่ตนเองประทับใจ

3) ผู้สนับสนุนทางรายการวิทยุโทรทัศน์(Broadcast Sponsorship) โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้สนับสนุนรายการวิทยุโทรทัศน์จะให้การสนับสนุนในรูปของเงินรางวัล หรือสินค้าประกอบในรายการ ซึ่งจะพบเห็นป้ายตราสินค้าหรือตัวสินค้าที่ติดอยู่ตามฉากประกอบรายการนั้นๆ

4) ผู้สนับสนุนทางกิจกรรมบันเทิง(Entertainment Sponsorship) เช่น โทรศัพทมือถือของดีแทคจัดกิจกรรมพิเศษสุดเฉพาะสมาชิก D4U กับการแสดง Disney on Ice ร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับการแสดงอันตระการตาที่จะมอบความสุขและประสบการณ์สุดประทับใจให้คุณเพียงนำคะแนน D4U มาแลกบัตรชมการแสดง DTAC celebrates Disney on Ice Presents Princess Classics ณ อิมแพ็คอารีนา เมืองทองธานี

5) ผู้สนับสนุนทางการศึกษา(Educational Sponsorship) เช่น ชูปโก้สกีตราบาเบรนต์ จัดโครงการ ติวเอนทรานซ์ให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อสอบเข้ามหาวิทยาลัย

6) ผู้สนับสนุนทางการประกวด(Competition Sponsorship) เช่น รถเป็นผู้สนับสนุนการประกวดมิสไทยแลนด์ยูนิเวิร์สประจำปี 2548 โดยมอบรถยนต์โตโยต้าแคมรี่ 2.0E จำนวน 1 คัน สำหรับผู้ชนะการประกวด เป็นต้น

7) ผู้สนับสนุนชุมชน (Community Sponsorship) เช่น โครงการ “เครือข่ายนิคมไทยรักษ์ไทย” “สำหรับครู สปช.นำครูจากชุมชนรอบโรงงานปูนซีเมนต์ทั่วประเทศ ไปทัศนศึกษา ยังชุมชน ซึ่งมีความเข้มแข็ง และโดดเด่น ด้านการ อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และขยายผลต่อไปยัง โรงเรียน ของตน โดยจัดปีละ 1 ครั้ง

แนวความคิดการเป็นผู้สนับสนุนทางการตลาด (Sponsorship Marketing Concept)

การเป็นผู้สนับสนุน (Sponsorship) ผู้สนับสนุนทางการตลาด (Sponsorship Marketing) หรือการเป็นสนับสนุนเชิงพาณิชย์ (Commercial Sponsorship) นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการด้วยกัน ซึ่งมีดังนี้

การเป็นผู้สนับสนุน (Sponsorship) หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางธุรกิจระหว่างผู้ให้ความช่วยเหลือจากกองทุน แหล่งทรัพยากรหรือบริการ รวมไปถึงความสัมพันธ์ในลักษณะส่วนบุคคล ที่ให้การสนับสนุนแก่กิจกรรมหรือองค์การ โดยนัยแห่งการให้การสนับสนุนจะมีความหวังในผลแห่งการให้บางอย่างตามที่ต้องการและอาจจะมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในทางพาณิชย์ (Sleight, 1989)

การเป็นผู้สนับสนุนเชิงพาณิชย์ (Commercial Sponsorship) หมายถึง การลงทุนด้วยเงินสดหรือทรัพย์สินของอย่างอื่น ไปเพื่อกิจกรรมหนึ่ง โดยหวังผลทางการค้า ทั้งนี้การเป็นผู้สนับสนุนจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับกิจกรรมนั้นๆ ด้วย (Meenaghan, 1991)

การเป็นผู้สนับสนุนทางการตลาด (Sponsorship Marketing) คือ การลงทุนของบริษัท ในลักษณะของการให้ทั้งที่เป็นตัวเงินและหรือไม่เป็นตัวเงิน โดยหวังประโยชน์ทางธุรกิจ อีกทั้งการเป็นผู้สนับสนุนทางการตลาดจะถูกใช้ในวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเพิ่มยอดขาย การเจาะกลุ่มลูกค้า เป้าหมาย เพิ่มความจงรักภักดีแก่คนในองค์กร การสร้างภาพพจน์และอิทธิพลให้กับตราสินค้า การสนับสนุนนั้น มาได้จากทั้งทางภาครัฐและทางภาคเอกชน(ธีรคติ นวรัตน์ ณ อุรุทยา, 2547)

หลักเกณฑ์การเป็นผู้สนับสนุนสิทธิประโยชน์กลาง กกท.(<http://www.sat.or.th> : 2556)

1) ระดับ GOLDEN OFFICIAL PARTNER ต้องเสนอผลประโยชน์ดังต่อไปนี้ เป็นเงินสดไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาท/4 ปี (เป็นเงินสดปีละ 5 ล้านบาท) เป็นเงินสดไม่น้อยกว่า 10 ล้านบาทและเป็นผลิตภัณฑ์/บริการ ไม่น้อยกว่า 15 ล้านบาท/4 ปี (เป็นเงินสดปีละ 2.50 ล้านบาทและผลิตภัณฑ์/บริการปีละ 3.75 ล้านบาท) เป็นผลิตภัณฑ์/บริการ เพียงอย่างเดียวไม่น้อยกว่า 30 ล้านบาท/4 ปี (ผลิตภัณฑ์/บริการปีละ 7.5 ล้านบาท)

2) ระดับ SILVER OFFICIAL PARTNER ต้องเสนอผลประโยชน์ดังต่อไปนี้ เป็นเงินสดไม่น้อยกว่า 10 ล้านบาท/4 ปี (เป็นเงินสดปีละ 2.5 ล้านบาท)เป็นเงินสดไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาทและเป็นผลิตภัณฑ์/บริการ ไม่น้อยกว่า 7.5 ล้านบาท/4 ปี (เป็นเงินสดปีละ 1.25 ล้านบาทและผลิตภัณฑ์/บริการปีละ 1.875 ล้านบาท) เป็นผลิตภัณฑ์/บริการ เพียงอย่างเดียวไม่น้อยกว่า 15 ล้านบาท/4 ปี (ผลิตภัณฑ์/บริการปีละ 3.75 ล้านบาท)

3) ระดับ BRONZE OFFICIAL PARTNER ต้องเสนอผลประโยชน์ดังต่อไปนี้ เป็นเงินสดไม่น้อยกว่า 2 ล้านบาท/4 ปี (เป็นเงินสดปีละ 5 แสนบาท) เป็นเงินสดไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทและเป็นผลิตภัณฑ์/บริการ ไม่น้อยกว่า 1.5 ล้านบาท/4 ปี (เป็นเงินสดปีละ 2.5 แสนบาทและผลิตภัณฑ์/บริการปีละ 3.75 แสนบาท) เป็นผลิตภัณฑ์/บริการ เพียงอย่างเดียวไม่น้อยกว่า 3 ล้านบาท/4 ปี (ผลิตภัณฑ์/บริการปีละ 7.5 แสนบาท)

จากแนวความคิดเรื่องการเป็นผู้สนับสนุนทางการตลาด(Sponsorship Marketing Concept)ผู้วิจัยพบว่าปัจจุบันกีฬาที่ได้รับความนิยมในระดับสูง ล้วนแล้วแต่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ให้การสนับสนุนทางการตลาดทั้งสิ้นหรือเรียกว่า(Sports Sponsorship Marketing Concept)โดยกลุ่มผู้สนับสนุนนั้นต้องเสียเงินในแต่ละปีเป็นจำนวนไม่น้อย เพื่อที่จะได้เป็นผู้สนับสนุนทางการกีฬาซึ่งจะเห็นจากหลักเกณฑ์การเป็นผู้สนับสนุนของกีฬาแห่งประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเอาแนวคิดเรื่องการเป็นผู้สนับสนุนทางการตลาดมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อต้องการทราบว่าสโมสรเทเบิลเทนนิสที่ประสบความสำเร็จโดยมีผลงานในระดับประเทศและสโมสรเทเบิลเทนนิสที่ไม่ประสบความสำเร็จคือไม่มีผลงานในระดับประเทศนั้น จะได้รับอิทธิพล

จากปัจจัยดังกล่าวหรือไม่ โดยในงานวิจัยครั้งนี้ได้เพิ่มปัจจัยดังกล่าวเป็น ด้านการพัฒนาและการสนับสนุน ซึ่งนั้นก็หมายรวมถึง ผู้สนับสนุนทางการตลาด และ ผู้ปกครอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง ความเข้มแข็งขององค์กรที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์กรโดยส่วนรวม สามารถปรับตัวรักษา สภาพและเติบโตสามารถทำหน้าที่และมีผลงานสำเร็จที่คาดหวังไว้ซึ่งประสิทธิผลนี้ก็คือความเข้มแข็งของสโมสรเทเบิลเทนนิสที่มีองค์ประกอบคือ ปัจจัยดังต่อไปนี้

- ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร
- ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร
- ปัจจัยด้านงบประมาณ
- ปัจจัยด้านการพัฒนาและการสนับสนุน
- ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรม

2.3 นโยบายและการดำเนินงานของสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทยและมาตรฐานสมาพันธ์กีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งเอเชีย

นโยบายสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย(<http://www.ttat.or.th>,: 2555)

เพื่อให้การบริหารงานของสมาคมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารงาน ซึ่งจะดำเนินการต่อเนื่องจากนโยบาย ปี 2551 – 2552 และเพื่อให้มีเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน จึงขอกำหนดนโยบายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในวาระ 54 – 55 ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชนโดยส่งเสริมให้มีการฝึกซ้อม ส่งแข่งขันเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
- 2) การจัดตั้งศูนย์ฝึกซ้อมเทเบิลเทนนิส เพื่อเป็นศูนย์กลางการเก็บตัวนักกีฬาทีมชาติเยาวชนทีมชาติตลอดจนนักกีฬาโครงการของสมาคม
- 3) จัดการวางระบบการฝึกซ้อมให้เหมาะสมกับประเทศไทยเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาของนักกีฬา
- 4) ปรับปรุงการแข่งขันที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนานักกีฬา ทั้งระบบเซอร์กิตระบบคิวชัน เพื่อพัฒนาไปสู่กีฬาอาชีพในอนาคต

5) ดำเนินการจัดการแข่งขันในระดับนานาชาติ (ระดับเอเชีย, ระดับโลก) เป็นประจำทุกปี

6) จัดหลักสูตรและระบบการพัฒนาผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ให้มีคุณภาพ

7) ดำเนินการเผยแพร่กีฬาเทเบิลเทนนิส โดยมีการทำการตลาดและประชาสัมพันธ์เป็นรูปแบบเพื่อสร้างความตื่นตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

8) ดำเนินการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานของสมาคมให้มีจำนวนมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

แนวทางการดำเนินงานของสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย

1) การพัฒนานักกีฬาระดับเยาวชน โดยส่งเสริมให้มีการฝึกซ้อม แข่งขันเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

แนวทาง

- จัดให้มีการคัดเลือกนักกีฬาที่มีฝีมือดี และประกาศรายชื่อนักกีฬาโครงการของสมาคมฯ มีการจัดทำโครงการ Dream Team เพื่อส่งเสริมการแข่งขันต่างๆ โดยกำหนดส่งแข่งขันในระดับเยาวชน ปีละไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง (เฉลี่ย 2 เดือน/ ครั้ง)

2) การจัดตั้งศูนย์ฝึกซ้อมเทเบิลเทนนิส เพื่อเป็นศูนย์กลางการเก็บตัวนักกีฬาทิมชาติเยาวชนทีมชาติ ตลอดจนนักกีฬาโครงการของสมาคม

แนวทาง

- ดำเนินการขอใช้ศูนย์ฝึกเพื่อการแข่งขัน การกีฬาแห่งประเทศไทย ชั้น 2 เพื่อเป็นสถานที่ฝึกซ้อมหลักของสมาคม โดยสามารถตั้งโต๊ะได้ 8 ตัว

3) จัดการวางระบบการฝึกซ้อมให้เหมาะสมกับประเทศไทย เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาของนักกีฬา

แนวทาง

- จัดให้มีสตาฟโค้ชทั้งในส่วนทีมชาติไทย และสตาฟโค้ชจากสโมสร โดยมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

- กำหนดให้มีการเก็บตัวฝึกซ้อมร่วมกันตามระยะเวลาที่กำหนด

4) ปรับปรุงการแข่งขันที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนานักกีฬา ทั้งระบบ เซอร์กิตระบบดิวิชั่น เพื่อพัฒนาไปสู่กีฬาอาชีพในอนาคต

แนวทาง จัดการแข่งขันออกเป็น 2 ลักษณะคือสมัครเล่น และอาชีพ ดังนี้

4.1) แบบสมัครเล่น จัดการแข่งขันแบบการแข่งขันชิงชนะเลิศ เช่น การแข่งขันเทเบิลเทนนิสชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย หรือการแข่งขันระบบเซอร์กิตเก็บคะแนนเป็นต้น

4.2) แบบอาชีพ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นกีฬอาชีพในอนาคต เช่น การแข่งขันระบบคิวชั้น ที่มีการแบ่งกลุ่มระดับฝีมือ มีการขึ้นชั้น ตกชั้น ตามระบบอาชีพ เป็นต้น

- ปรับปรุงระบบวิธีการคิดคะแนนเพื่อจัดอันดับนักกีฬา (Ranking) ให้สอดคล้องกับการแข่งขันระบบใหม่

- ดำเนินการประสานความร่วมมือกับ กกท. โดยใกล้ชิดเพื่อรักษาสถานภาพของกีฬอาชีพ และพัฒนาตามรูปแบบที่ กกท. – สมาคม ร่วมกันกำหนด

- สนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนจัดการแข่งขันและให้การรับรองมาตรฐานต่าง ๆ ตามที่สมาคมฯ กำหนด เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายการแข่งขันให้มีมากขึ้นในแต่ละระดับ

- กำหนดกติกาการแข่งขันให้เอื้อต่อการส่งเสริม และพัฒนาทักษะสอดคล้องกับสถานการณ์ กีฬาเทเบิลเทนนิสของไทย

5) ดำเนินการจัดการแข่งขันในระดับนานาชาติ (ระดับเอเชีย ,ระดับโลก) เป็นประจำทุกปี

แนวทาง วางแผนการเสนอตัวเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขัน ในแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับโลก การเป็นเจ้าภาพ การแข่งขัน ITTF PRO TOUR หรือ JUNIOR PRO TOUR

- ระดับเอเชีย การแข่งขันชิงชนะเลิศแห่งเอเชีย ตามระบบการแข่งขันที่สหพันธ์กำหนด หรือ การแข่งขัน ASIA CUP

- รายการมหกรรมต่างๆ ตามนโยบาย ของรัฐบาล

- ดำเนินการจัดการแข่งขัน ITTF Pro Tour อย่างน้อยปีละ 1 รายการ โดยบางรายการกำหนดให้เป็นการดำเนินการเป็นรายการแข่งขันประจำปีของสมาคมทุกปี เช่น ITTF PRO TOUR หรือ JUNIOR PRO TOUR

6) จัดหลักสูตรและระบบการพัฒนาผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน ให้มีคุณภาพ

แนวทาง

6.1) การพัฒนาผู้ฝึกสอน จัดทำหลักสูตรในแต่ละระดับ ประกอบด้วยระดับชาติ

ระดับนานาชาติ

- Level 1, Level 2 , Level 3 โดยให้มีระบบการเลื่อนชั้นอย่างชัดเจน

- จัดทำทะเบียนผู้ฝึกสอนเพื่อกำกับควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และเพื่อเป็นประโยชน์ แก่บุคคลทั่วไปในการจัดหาผู้ฝึกสอน

- ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาเป็นประจำทุกปี เช่นการอบรม การสัมมนา การส่งผู้ตัดสินไปอบรมต่างประเทศ การคัดเลือกเข้าร่วมอยู่ในสตาฟโค้ชทีมชาติ ฯลฯ

6.2) การพัฒนาผู้ตัดสิน

- จัดทำหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละระดับ โดยปรับปรุงระดับของผู้ตัดสินให้สอดคล้องกับกฎกติกาในปัจจุบัน โดยมีระบบการเลื่อนขั้นอย่างชัดเจน

- จัดทำระบบการปฏิบัติงานให้กับผู้ตัดสิน ให้มีโอกาสดำเนินหน้าที่อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- พัฒนาฝ่ายจัดการแข่งขันให้สมาคมฯ มีมาตรฐานสูงขึ้นในระดับสากล โดยมีการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ เข้ามามีส่วนในการดำเนินการ

- ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาเป็นประจำทุกปี เช่นการอบรม การสัมมนา การส่งไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศ ฯลฯ

7) ดำเนินการเผยแพร่กีฬาเทเบิลเทนนิส โดยมีการทำการตลาดและประชาสัมพันธ์เป็นรูปแบบ เพื่อสร้างความตื่นตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

แนวทาง

- มีการวางแผนสร้างกระแส สร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจ เพื่อขยายฐานของผู้เล่นและผู้สนใจ

- จัดให้มีการเผยแพร่กีฬาเทเบิลเทนนิส ในช่องทางทีวีกีฬาเป็นประจำทุกเดือน

- จัดทำวารสารเทเบิลเทนนิส ทุกๆ 2 เดือน

- มีการทำ E – Sport Learning ร่วมกับการกีฬาแห่งประเทศไทย (เว็บไซต์ กกท. www.sat.or.th)

- ลงบทความเกี่ยวกับกีฬาเทเบิลเทนนิสในหนังสือพิมพ์สยามกีฬารายวัน เป็นประจำทุกสัปดาห์

- การออกไปสาธิตในแหล่งชุมชน โรงเรียนต่างๆ

8) ดำเนินการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานของสมาคมให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

แนวทาง

- จัดเจ้าหน้าที่ประจำสมาคม ฯ เพื่อทำงานแบบเต็มเวลา โดยเฉพาะด้าน ธุรการ ด้านการเงิน ฯลฯ

- จัดหาเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร มีการตั้งคณะทำงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือกิจการของสมาคม(นโยบายและการดำเนินงานของสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย.
<http://www.ttat.or.th>,: 2555).

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยศพงษ์ กุลดิลก (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานดีกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อาจเนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า และมีอำนาจหน้าที่สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยจะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานดีกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า อาจเนื่องจากข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระบบการทำงานมานานซึ่งขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะองค์กร พบว่าสมรรถนะองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากสมรรถนะองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนเตรียมการ มีความพร้อมทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ

เจริญ ธรรมธาดากุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน สวัสดิการ โดยมีความเห็นด้วยปานกลางในปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ประกอบไปด้วยเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สวัสดิการในหน่วยงานและโอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับ สำหรับระดับขวัญที่มีความเห็นด้วยมาก ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 3) การประสบความสำเร็จในการทำงาน ระดับที่มีความเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบในการทำงาน 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3)

การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ปัญหาที่มีผลต่อขวัญข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 คือ ความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ การมอบหมายหน้าที่การงานไม่ชัดเจนและไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน สวัสดิการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่

นฤมล ชุนถนอม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพองค์กร ศึกษากรณี สำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน พบว่าประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน ให้มีความสำคัญกับเรื่องโครงสร้างระบบภายในองค์กร สามารถนำองค์กรบรรลุสู่เป้าหมายได้ เกิดจากการมีความใส่ใจต่อบุคลากรในองค์กร โดยได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านภาวะผู้นำนั้น มีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายมีความเข้าใจในการบริหารงาน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี ซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีความสามารถปรับเปลี่ยนได้คล่องตัว แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สามารถอยู่กับสภาพความเป็นจริงรับรู้และแปรความกับสภาพแวดล้อมได้ถูกต้อง มีการผสมผสานแนวคิดและทักษะปฏิบัติมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน

ศิริรักษ์ เขียวมีส่วน (2545) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหาร การเงิน การคลัง: กรณีศึกษา อบต. บางตาเถร อำเภอสองน้ำ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า

1) ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารการเงิน การคลังอยู่ในระดับปานกลาง หากแยกพิจารณาระดับประสิทธิผล พบว่าประสิทธิผลระดับค่อนข้างสูงมี 3 ส่วน คือ ความรู้ในการจัดเก็บภาษี ความรู้ในระบบงานด้านบัญชี และความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประสิทธิผลระดับปานกลางมี 7 ส่วน คือ งบประมาณและการบริหารรายได้ความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจและร่วมมือ ในการจัดเก็บรายได้ เครื่องมือในการจัดเก็บรายได้ การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน การจัดองค์กร การกำกับและควบคุม และความสามารถในการจัดแผนงาน/โครงการ ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น ประสิทธิภาพในระดับค่อนข้างต่ำมี 5 ส่วน คือ การประมาณการรายรับ และรายรับจริง การประมาณการรายจ่ายและรายจ่ายจริง งบประมาณและการบริหารรายจ่าย การตรวจสอบเร่งรัดและการติดตามผลการตรวจสอบปัญหา การค้างชำระภาษี และการอำนวยความสะดวก

2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร การเงิน การคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านงบประมาณ งบประมาณรายได้ส่วนใหญ่เป็นเงินจากส่วนกลางให้การสนับสนุนในระยะยาวจะไม่มีเสถียรภาพในการบริหารงานเท่าที่ควร งบประมาณรายจ่าย

ไม่พอเพียงกับความประสงค์จัดทำแผนงาน/งาน/โครงการของท้องถิ่น เนื่องจากยังขาดแคลนทุกด้านและทุกพื้นที่

ด้านบุคลากรทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ไม่มีความพอเพียงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดเก็บรายได้ ขาดแคลนอย่างมาก

ด้านเครื่องมือ-อุปกรณ์ ยังไม่มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือ-อุปกรณ์ดีพอ การทำงานยังปฏิบัติในแบบเดิมๆ แม้ยังมีเทคโนโลยีสมัยมาช่วย แต่ยังไม่มีการเรียนรู้ และการใช้งานให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ความล่าช้าในการรับข้อมูลข่าวสาร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบทางด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงิน การคลังเป็นอย่างมาก เพราะการจัดทำแผนงาน/งาน/โครงการ ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ถ้าไม่ปฏิบัติตามแผน ทำให้ระบบความผิดพลาดและไม่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชูศิลป์ งามประสิทธิ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารบก ศึกษากรณี : กองพันทหารราบที่ 11 พบว่า ในเรื่องของบรรยากาศในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ควรมีการพัฒนาเทคนิคต่างๆ ให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของนโยบายและการให้บำเหน็จรางวัล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมาก หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการด้านต่างๆ ให้ชัดเจน และแจ้งนโยบายดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของระบบการให้บำเหน็จประจำปี ควรพิจารณาด้วยความยุติธรรม มิใช่พิจารณาจากความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเท่านั้นเอง ควรพิจารณาให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จ เช่น มีแบบประเมินผลงานของแต่ละคน เพื่อเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาการให้บำเหน็จแก่ข้าราชการ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงด้านของปริมาณงาน ในความรับผิดชอบของข้าราชการทหารบกแต่ละคนให้มีความเหมาะสม อาจใช้วิธีการขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังพลเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยงานอื่นๆ ในกองทัพบก ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารบกได้มีโอกาสที่จะให้ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน เพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานเช่นกัน และจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รัฐลักษณะ พิทักษ์จักรพิภพ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด : กรณีศึกษาศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลดงลิ้นจี่ อำเภอนะนิง จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า การสนับสนุน การมีส่วนร่วมพบว่า โดยส่วนมากให้การสนับสนุนจากทั้งทางภาครัฐและชุมชนในท้องถิ่น มีการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและมีความจริงใจสอดคล้องและให้คำแนะนำ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ

เพื่อสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน เช่น การแข่งกีฬา การอบรมจริยธรรม การประชุมครอบครัว โครงการอบรมญาติอันนันทารู และกิจกรรมช่วยเหลือสังคมต่างๆ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานในรูปแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูงทำให้ชุมชนนั้นห่างไกลจากปัญหาเสพติด ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานเป็นเรื่องงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจากมีการจัดประชุมบ่อยๆ ทุกเดือนเบี้ยเลี้ยงการประชุมไม่เพียงพอเนื่องจากต้องใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

อินทรา ปัทมินทร (2543) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรจิตวิทยาการกีฬา สำหรับการอบรมนักกีฬาทีมชาติไทย ผลการวิจัยระยะแรก พบว่าในช่วงเก็บตัวฝึกซ้อมก่อนการแข่งขัน นักกีฬาทีมชาติไทยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65) มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ และพบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของนักกีฬากับตัวแปรด้านเพศและสมาคมกีฬาด้วย ส่วนสาเหตุที่ทำให้นักกีฬาเครียดบ่อย ๆ ได้แก่ โค้ชหรือผู้จัดการทีม คู่แข่งและการฝึกซ้อม วิธีปฏิบัติตนเพื่อผ่อนคลายความเครียดที่นักกีฬาใช้บ่อย ๆ ได้แก่ การมีความหวัง พยายามลืมเรื่อง ที่เครียด และพิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้เครียดแล้วพยายามแก้ไข ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่าครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลแรกที่นักกีฬาจะนึกถึง เมื่อต้องการคำปลอบประโลมใจหรือกำลังใจและเมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านอื่นๆ ส่วนโค้ชหรือผู้จัดการทีมจะเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ สำหรับการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรจิตวิทยาการกีฬา พบว่าจากวิชาทั้งหมด 7 วิชา มีวิชาที่นักกีฬาเห็นว่า มีประโยชน์มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การผ่อนคลายความเครียด การฝึกซ้อมทางจิตใจ และการสร้างความเข้มแข็งของจิตใจ ในด้านระยะเวลาการอบรม 1 วัน นักกีฬาส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว แต่อีกส่วนหนึ่งต้องการให้ขยายเวลาออกไปอีก และนักกีฬา ส่วนใหญ่ต้องการให้กรมสุขภาพจิตให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในระยะยาวด้วย ส่วนผลการวิจัยในระยะที่สอง ภายหลังเสร็จสิ้นการแข่งขัน พบว่านักกีฬาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับผลการแข่งขันของตน และยืนยันว่าการอบรมของกรมสุขภาพจิตมีประโยชน์มากต่อการฝึกซ้อมและการแข่งขัน จึงต้องการให้กรมสุขภาพจิตจัดการอบรมและติดตามดูแลจิตใ้มนักกีฬาอีกในโอกาสที่จะมีการแข่งขันครั้งต่อไปด้วย จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ทราบข้อมูลพื้นฐานด้านความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมของนักกีฬาทีมชาติไทย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากทางด้านวิชาการ และข้อมูลที่ได้จากการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรจิตวิทยาการกีฬา จะช่วยให้กรมสุขภาพจิตสามารถพัฒนางานด้านจิตวิทยาการกีฬาได้เหมาะสมและตรงต่อความต้องการของนักกีฬาทีมชาติไทยมากยิ่งขึ้น

มณฑิรา กรรณสดับ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ฝึกสอนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร ต่อ

ความสำเร็จในวิชาชีพผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยมีค่าความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ฝึกสอนด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ต่อความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในวิชาชีพผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคะแนนความสำเร็จในวิชาชีพผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 73.9 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และลำดับที่สองคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

นิภาพร ศรีชมพวง ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกและภาวะผู้นำของนักกีฬาทีมชาติไทย เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทกีฬา กับ บุคลิกภาพของนักกีฬาทีมชาติไทย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน แต่สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทกีฬา กับภาวะผู้นำของนักกีฬาทีมชาติพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของนักกีฬาทีมชาติพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชัชวาทย์ พุ่มสงวน ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารการจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย ศึกษาถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านนวัตกรรมและความคิดด้านการตลาด ด้านการปฏิบัติการ ด้านการเงิน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย 3 สโมสร มีการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ประกอบไปด้วย ด้านบุคลากรซึ่งมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบไปด้วย 1 บุคลากรบริหาร 2 บุคลากรบริหารจัดการทีมฟุตบอล 3 เจ้าหน้าที่สโมสร ด้านทรัพยากร สถานที่ตั้งได้รับมาตรฐานจากสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย อีกทั้งมีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ภายในสโมสร ด้านการตลาดมีการดำเนินงานทางด้านการตลาดโดยใช้ส่วนประสมทางการตลาด ด้านการปฏิบัติการมีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีคำสั่งงานเป็นลำดับขั้นตอนมีการติดตามและ

ประเมินผลงาน และด้านการเงินมีการวางแผนและกำหนดงบประมาณที่ชัดเจนในการดำเนินงานต่างๆภายในสโมสร

งานวิจัยต่างประเทศ

แคช (Cash, 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แบบทดสอบสมรรถนะของผู้บริหารการกีฬาในระดับมหาวิทยาลัยของแคช : การพัฒนาและตรวจสอบความตรง” (The Cash Competency Inventory for Intercollegiate Directors : Development and Validation) แบบสอบถามประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 ประการ ในการจัดการของผู้บริหารเกี่ยวกับการกีฬา ซึ่งประกอบด้วยธุรกิจและการเงิน ความสัมพันธ์กับชุมชน บุคลิกภาพของผู้นำการบริหาร การกีฬาแก่นักเรียน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารกีฬา ดิวิชั่น 1 และดิวิชั่น 3 ของสมาคมผู้บริหารการกีฬาระดับมหาวิทยาลัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา ปี 1981-1982 ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารเกี่ยวกับกีฬา คือ การจัดการด้านธุรกิจ การบริหารด้านการเงิน และ การบริหารจัดการด้านบุคลากร

กาแลงค์ (Galang, 1999) ได้ศึกษาถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าการบริหารทรัพยากร จะมีผลต่อระบบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรโดยตรง ทำให้องค์การอยู่รอด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นองค์การธุรกิจของอเมริกาจำนวน 22 องค์การ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 50,000 คน ที่มีลักษณะองค์กรคล้ายๆกัน และมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ชูมาร์เกอร์ (Shoemaker, 1980) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดแข่งขันกีฬาระหว่างวิทยาลัยในวิทยาลัยคริสเตียนที่คัดสรร” Intercollegiate athletic management in selected Christian Colleges. โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้จัดโปรแกรมพลศึกษาในวิทยาลัยคริสเตียนตอนกลางของแอตแลนติก และตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นสมาชิกของ สมาคมกีฬาวิทยาลัยคริสเตียนแห่งชาติ (Nation Christian College Athletic Association) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการและการดำเนินการจัดกิจกรรมการแข่งขันในวิทยาลัยเหล่านี้ ไม่ได้ยึดถือหลักการต่างๆมากนัก และการสนับสนุนหลักการต่างๆ ให้ได้ผลนั้นอยู่ที่การประสานงานกันอย่างดี สำหรับสมาคมกีฬาวิทยาลัยคริสเตียนแห่งชาตินั้น ไม่ค่อยให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการแข่งขันระหว่างวิทยาลัยคริสเตียนขนาดเล็กเท่าที่ควร

เฉิน (Chen, 1993 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประเมินสมรรถนะในการจัดการกีฬาสำหรับประเทศไต้หวัน” วัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะต่างๆที่จำเป็นสำหรับการจัดการกีฬาให้ได้ผลดี และถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นที่จะต้องมีการเป็นผู้นำ และ การจัดการกีฬาไปสู่

การศึกษาของไต้หวัน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการกีฬาในไต้หวันรวม 334 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานการจัดการกีฬา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) สมรรถนะทางวิชาชีพผู้จัดการกีฬาในไต้หวัน เรียงลำดับจากสูงมาต่ำดังนี้
ความรู้เกี่ยวกับกีฬา มนุษยสัมพันธ์ การพูดต่อสาธารณะชน การจัดการด้านบุคลากร การเขียน การจัดการด้านการเงิน สมรรถภาพส่วนบุคคล การจัดการด้านเวลา อื่นๆ
- 2) การจัดการศึกษาสำหรับผู้จัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ การบาดเจ็บของนักกีฬา การจัดโปรแกรมสำหรับ นันทนาการและกีฬาเยาวชน การสื่อสารระหว่างบุคคล การตัดสินใจ การตัดสินใจกรรม
- 3) มีความแตกต่างกันระหว่างผู้อำนวยการกีฬา องค์การควบคุมระดับชาติ และการกีฬา

ในด้านการจัดการกีฬาเพื่อการศึกษา จำนวนชั่วโมงในการฝึกงาน องค์การที่ทำหน้าที่ เป็นสถานที่ฝึกงาน สำหรับนักศึกษาปริญญาโท หน้าที่หลักของผู้จัดการกีฬา และการรับรองวุฒิ สำหรับผู้จัดการกีฬา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการสรุปและ อภิปรายผลการศึกษา เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจในผลการศึกษาและทำให้ผลการศึกษา มีความ น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีในข้างต้นจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การเป็นการอธิบายถึงแนวทางในการแบ่งงานและการจัด ทรัพยากร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หรือเป็นหน้าที่ในการรวบรวมและการประสานทรัพยากร มนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต้อง ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นกระบวนการที่กำหนดกฎระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันในองค์การ ซึ่งจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์การในระดับนโยบาย

การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นต้องมี กระบวนการจัดการองค์การที่ดีและองค์ประกอบในทฤษฎี เป็นหนึ่งในกระบวนการจัดการซึ่งจะ ทำให้องค์การนั้นดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการพัฒนาในองค์การการปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพจึงสามารถแบ่งปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสร เทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานครฯ ได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

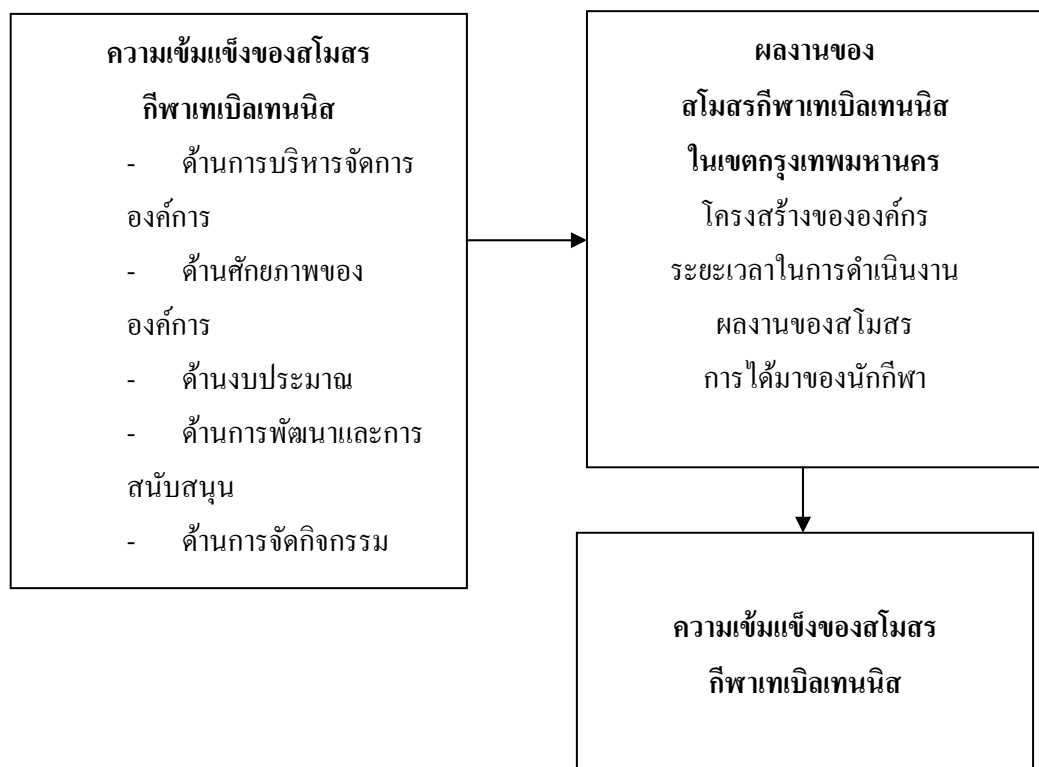
- ด้านการบริหารจัดการองค์การ
- ด้านศักยภาพของคนองค์การ

- ด้านงบประมาณ
- ด้านการจัดกิจกรรม

ปัจจัยภายนอก

- ด้านการพัฒนาและการสนับสนุน

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส และในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสอันได้แก่

ผู้จัดการทีม / ผู้ฝึกสอน นักกีฬา จำนวน 695 คน ดังตารางที่ปรากฏ (ในภาคผนวก ข)

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ได้ดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา ซึ่งสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักกีฬา ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสใน

เขตกรุงเทพมหานครที่มีผลงาน 3 สโมสร และสโมสรที่ไม่มีผลงานอีก 3 สโมสร (อ้างอิงข้อมูลจากนักกีฬาของสโมสรที่เป็นตัวแทนเข้าร่วมการแข่งขันระดับประเทศ เกียรติประวัติและรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขัน ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา(ตั้งแต่ปี 2553-2555)

ตารางที่ 3.1 แสดงรายละเอียดของสโมสรที่มีผลงานในระดับประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553-2555

รายชื่อสโมสร	นักกีฬา	ผู้ฝึกสอน	เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร
1.สโมสรไอศดสภา	41	4	1
2.สโมสรปิงปองบ้านปู	40	8	1
3.สโมสรเซ็นทรัล	42	5	1
รวม	143 คน		

ผลงานของสโมสรที่มีผลงานระดับประเทศมีดังนี้

1) สโมสร ไอศดสภา

แชมป์ประเภทเยาวชนชายอายุไม่เกิน 15 ปี การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2555

แชมป์ประเภทเยาวชนหญิงอายุไม่เกิน 21 ปี การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2554

แชมป์ประเภทเยาวชนชายอายุไม่เกิน 18 ปี การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2553

2) สโมสรกีฬาเซ็นทรัล

แชมป์ประเภทเยาวชนชายทั่วไป การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2555

แชมป์ประเภทเยาวชนชายทั่วไป การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2554

แชมป์ประเภทเยาวชนชายทั่วไป การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2553

3) สโมสรบ้านปู

รองชนะเลิศอันดับที่ 2 ประเภทเยาวชนชายอายุไม่เกิน 15 ปี การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์ประเทศไทย ประจำปี 2555

แชมป์ประเภทเยาวชนหญิงอายุไม่เกิน 21 ปี การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์

ประเทศไทย ประจำปี 2554

แชมป์ประเภทเยาวชนหญิงอายุไม่เกิน 21 ปี การแข่งขันเทเบิลเทนนิส ชิงแชมป์
ประเทศไทย ประจำปี 2553

ตารางที่ 3.2 แสดงรายละเอียดของสโมสรที่ยังไม่มีผลงานระดับประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553-2555

รายชื่อสโมสร	นักกีฬา	ผู้ฝึกสอน	เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร
1.สโมสร ยาชก้า	24	1	1
2.สโมสร ใจแอนท์ดราก้อน	20	2	1
3.สโมสร คอนเนอร์สปิน	29	2	1
รวม	81 คน		

รวมประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 224 คน

3.1.2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย

ตัวแทนจากสโมสรที่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสรเซ็นทรัล

- ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน 1 คน
- เจ้าหน้าที่ประจำ 1 คน
- นักกีฬา 1 คน
- ผู้ปกครองของนักกีฬา 1 คน

รวม 4 คน

ตัวแทนจากสโมสรที่ไม่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสร ใจแอนท์ดราก้อน

- ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน 1 คน
- เจ้าหน้าที่ประจำ 1 คน
- นักกีฬา 1 คน
- ผู้ปกครองของนักกีฬา 1 คน

รวม 4 คน

โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและนำข้อมูลไป
วิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัยครั้งนี้

1) แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้เลือกตอบเป็นคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเอง โดยมีรายละเอียดในการจัดทำแบบสอบถาม คือ

1.1) วิจัยทบทวนวรรณกรรมและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.2) จัดทำแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1.3) แก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาดำรงตำแหน่งในสโมสร และประสบการณ์ในการทำงานในสโมสร

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ประกอบด้วย

- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านศักยภาพขององค์กร
- ด้านงบประมาณ
- ด้านการสนับสนุน
- ด้านการจัดกิจกรรม

จากข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating Scale) โดยใช้ให้นักความสำคัญเฉลี่ยให้ค่าคะแนนคำถาม เชิงบวกทุกข้อ (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2540) ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การกำหนดระดับความเข้มแข็ง ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนช่วงต่างๆ กัน โดยใช้การคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความเข้มแข็งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานของสโมสร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของสโมสร

2) แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งด้านต่างๆ ของสโมสร

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

- 1) วิจัยค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านการกีฬา
- 2) รวบรวมข้อมูลเพื่อการสร้างแบบสอบถาม
- 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้ง 2 ชนิดไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความ

สอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามวิธีการของ โรวินELLI และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|----|-------------|---|
| 1 | สอดคล้อง | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| 0 | ไม่แน่ใจ | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| -1 | ไม่สอดคล้อง | เมื่อข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้องจาก

สูตร

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

ถ้าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ยื่นต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์เพื่อเสนอขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน

5) นำแบบสอบถาม ที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วมาปรับปรุงและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.73

6) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษา

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้จริงกับ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
- 2) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
- 3) ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะทำการเก็บเพิ่มให้ครบ
- 4) ทำการสัมภาษณ์นักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา จากสโมสรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษา

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) นำผลสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วสรุปในรูปความเรียง

2) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการประมวลค่าเฉลี่ยมีดังนี้ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 224 ชุด ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามได้ครบ และหลังจากได้ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์แล้ว ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	160	71.4
หญิง	64	28.1
รวม	224	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	28	12.4
21 - 30 ปี	68	30.4
31 - 40 ปี	92	41.1
มากกว่า 40 ปี	36	16.1
รวม	224	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 มีอายุระหว่างมากกว่า 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงตำแหน่งหน้าที่ในสโมสรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งในสโมสร	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน	22	9.8
เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร	7	3.1
นักกีฬา	195	87.1
รวม	224	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักกีฬา จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 รองลงมา คือ เป็นผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และเป็นเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า “ที” ความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม

ข้อคำถาม	รวม		สโมสรที่มีผลงาน		สโมสรที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านศักยภาพของกลุ่ม	3.40	0.69	3.74	0.60	2.81	0.34	14.74*
2. ด้านการบริหารจัดการองค์การ	3.70	0.54	4.04	0.26	3.06	0.25	26.97*
3. ด้านงบประมาณ	3.76	0.69	4.24	0.21	2.89	0.28	40.56*
4. ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม	3.71	0.67	4.16	0.31	2.91	0.30	29.66*
5. ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน	3.75	0.78	4.30	0.21	2.77	0.29	41.55*
รวม	3.62	0.58	4.02	0.25	2.90	0.17	40.10*

$p^* < 0.05$

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.58) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน ความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.78)

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.17) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.30)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการพัฒนา

และการให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือด้านงบประมาณความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจุบันภายในด้านศักยภาพของกลุ่ม

ปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่ม	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้นำมีความรู้ความสามารถและใช้ ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.59	1.12	4.05	1.10	2.79	0.65	10.84*
2. ผู้นำมีความเสียสละ อดทน	3.13	1.05	3.31	1.16	2.83	0.75	3.72*
3. ผู้นำมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.12	0.97	3.40	0.95	2.64	0.81	6.29*
4. ผู้นำซื่อสัตย์ สุจริต	3.78	1.24	4.37	0.70	3.99	0.64	11.94*
5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม สมาชิก	4.30	0.72	4.68	0.49	3.57	0.68	5.31*
6. สมาชิกมีความสามัคคี	4.28	0.78	3.78	1.40	2.68	0.62	12.75*
7. สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม	3.38	1.29	3.22	1.00	2.78	0.90	8.09*
8. สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจใน ระเบียบข้อบังคับกลุ่ม	3.06	0.99	3.54	0.69	2.69	0.62	3.36*
9. สมาชิกเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนการ เรียนรู้	3.23	0.78	3.54	0.69	2.69	0.62	9.07*
10. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารภายใน ระหว่างสมาชิกกลุ่มอยู่เสมอ	3.21	1.10	3.72	0.84	2.31	0.92	11.66*
11. สมาชิกมีการเรียนรู้และปฏิบัติจริง	3.18	1.15	3.80	0.72	2.09	0.91	15.50*
12. สมาชิกได้รับการฝึกอบรม พัฒนา ทักษะใหม่ๆ และศึกษาดูงาน	3.52	0.96	3.80	1.04	3.01	0.46	7.77*

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปักชัยภายในด้านศักยภาพของกลุ่ม (ต่อ)

ปักชัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่ม	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13. สมาชิกให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในกิจกรรมต่างๆ	3.24	1.14	3.61	1.15	2.59	0.78	7.81*
14. ทุกคนมีใจรักที่จะทำงานเพื่อสังคม	2.88	0.94	3.00	0.96	2.68	0.88	2.47*
15. มีการระดมความคิด ความสามารถของสมาชิกตามศักยภาพ	3.15	1.02	3.36	1.11	2.78	0.67	4.90*
รวมด้านศักยภาพของกลุ่ม	3.40	0.69	3.74	0.60	2.81	0.34	14.73*

p*<0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นกับปักชัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านศักยภาพของกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.69) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ข้อที่ 6. สมาชิกมีความสามัคคี ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.78)

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปักชัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านศักยภาพของกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.34) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 4. ผู้นำเชื้อสายสุจริต ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อที่ 5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิกความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.68)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปักชัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านศักยภาพของกลุ่มมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.60) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ข้อที่ 4. ผู้นำเชื้อสายสุจริต มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ ด้านศักยภาพของกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปักจายภายในด้านการบริหารจัดการ

ปักจายภายใน ด้านการบริหารจัดการ	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร	4.43	0.59	4.73	0.48	3.90	0.33	14.98*
2. มีโครงสร้างสโมสรชัดเจน(organization chart)	3.87	0.40	4.01	0.18	3.62	0.53	6.30*
3. มีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานครบถ้วน	3.58	0.54	3.68	0.46	3.41	0.62	3.38*
4. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของกรรมการและสมาชิก	3.87	0.45	3.95	0.36	3.48	0.62	4.01*
5. มีเจ้าหน้าที่ที่เพียงพอให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับที่ดี	3.38	0.64	3.66	0.50	2.80	0.49	11.84*
6. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน	4.17	1.30	4.85	0.35	2.95	1.48	11.28*
7. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสมาชิกสโมสร/ผู้จัดการทีม/นักกีฬา	3.22	1.13	3.90	0.46	1.88	0.82	19.44*
8. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรม พร้อมงบประมาณ	3.75	0.59	3.85	0.56	3.57	0.61	3.37*
9. มีการอำนวยความสะดวกและการควบคุมการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.43	0.74	3.83	0.49	2.73	0.57	15.20*
10. มีทีมงานที่เข้มแข็ง	4.07	0.90	4.64	0.56	3.07	0.38	24.69*
11. มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกันและมีการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ	3.47	0.60	3.76	0.54	2.96	0.29	14.29*

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจัยภายในด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

ปัจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจาก ผู้ใหญ่	3.25	0.81	3.66	0.58	2.53	0.63	13.57*
รวมด้านการบริหารจัดการ	3.69	0.53	4.04	0.26	3.06	0.25	26.96*

p* < 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นกับปัจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.53) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อที่ 6. สมาชิกมีความสามัคคี ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.30)

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ข้อที่ 4. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของกรรมการและสมาชิกมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.62)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 2.06) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 6. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ ด้านศักยภาพของกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปักจายภายใน
ด้านงบประมาณ

ปักจายภายใน ด้านงบประมาณ	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสโมสร ทุกปี	4.13	1.02	4.86	3.35	2.85	3.48	41.08*
2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สโมสร	3.64	0.57	4.03	0.22	2.95	0.26	32.69*
3. การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่าง โปร่งใส	3.49	0.62	3.83	.45	2.89	0.38	16.35*
รวมด้านงบประมาณ	3.75	0.69	4.24	0.21	2.89	0.28	40.56*

$p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นกับปักจายที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.69) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 1.02) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปักจายที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.28) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อที่ 2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ ข้อที่ 3. การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใสมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.38)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปักจายที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1. มีการจัดสรร

งบประมาณให้กับสโมสรทุกปี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่ 2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.22)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ ด้านศักยภาพของกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจจัยภายใน
ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม

ปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง	4.58	0.60	4.88	0.35	4.05	0.59	11.61*
2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.46	0.69	4.79	0.41	3.86	0.70	10.86*
3. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.07	0.93	4.69	0.48	2.99	0.33	31.06*
4. มีรูปแบบการทำงานร่วมกัน	3.58	0.64	3.97	0.35	2.89	0.42	20.55*
5. มีการแบ่งงานและประสานงานกัน	3.76	1.28	4.65	0.48	2.15	0.43	39.99*
ชัดเจน							
6. มีการเชื่อมต่อข่าวสารอย่างถูกต้อง	3.43	0.67	3.75	0.56	2.88	0.46	12.58*
7. พร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุง	4.05	0.87	4.62	0.52	3.05	0.52	31.63*
แก้ไขกระบวนการทำงาน							
8. มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.81	3.92	0.51	2.68	0.61	15.46*
9. มีการประเมินผลและปรับปรุงการทำงาน	3.46	0.74	3.85	0.56	2.79	0.52	13.92*
10. ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.29	0.82	3.72	0.61	2.52	0.53	14.86*
11. มีการตัดสินใจร่วมกัน	3.01	1.07	3.66	0.60	1.86	0.67	20.41*
12. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและ	3.31	1.06	4.05	0.36	2.02	0.52	33.92*
ความสามารถของแต่ละคน							
13. สมาชิกไม่ดื้อรั้นและแข็งกร้าว	3.77	0.65	3.58	0.62	4.11	0.57	-6.47*
รวมด้านกระบวนการจัดกิจกรรม	3.71	0.67	4.16	0.31	2.91	0.29	29.65*

p* < 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 สมาชิกมีความสามัคคีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.30)

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 13. สมาชิกไม่ดื้อรั้นและแข็งกร้าว ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ทุกคนเข้าทำงานในหน้าที่ของตนเองมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.31) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. ทุกคนเข้าทำงานในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ ด้านศักยภาพของกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ปัจัยภายนอก
ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน

ปัจัยภายนอก ด้านกระบวนการพัฒนาและ การให้การสนับสนุน	รวม		สโมสร ที่มีผลงาน		สโมสร ที่ไม่มีผลงาน		ค่า t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการเสริมสร้างฐานความรู้ด้านต่างๆ ให้ เข้มแข็งเพื่อความสามารถในการปรับตัว และรู้เท่าทันสถานการณ์	3.63	0.57	4.03	0.20	2.93	0.26	34.90*
2. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	3.41	0.78	3.90	0.38	2.54	0.50	20.96*
3. หาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งหน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้	3.40	0.73	3.83	0.46	2.65	0.49	17.78*
4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การ สนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ	4.22	0.97	4.92	0.26	2.96	0.20	57.80*
5. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญและ ให้การสนับสนุนสโมสร	4.12	1.06	4.87	0.34	2.79	0.44	36.50*
รวมด้านกระบวนการพัฒนาและการ สนับสนุน	3.75	0.77	4.30	0.21	2.77	0.29	41.54*

$p^* < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นกับปัจัยที่มีผลต่อความ
เข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านกระบวนการพัฒนาและการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.77) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่
ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆให้การสนับสนุนด้านต่างๆโดยเฉพาะงบประมาณ($\bar{X} = 4.22$, S.D. =
0.97)รองลงมา คือ ข้อที่ 5. พ่อแม่ผู้ปกครองเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสรมี ความ
คิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 1.06)

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจัย
ที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านกระบวนการพัฒนาและการสนับสนุน
อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่
ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆให้การสนับสนุนด้านต่างๆโดยเฉพาะ

งบประมาณ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.20) รองลงมา คือข้อ 1. มีการเสริมสร้างฐานความรู้ด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งเพื่อความสามารถในการปรับตัวและรู้เท่าทันสถานการณ์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.26)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านกระบวนการพัฒนาและการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่ 5. พ่อแม่ผู้ปกครองเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ ด้านศักยภาพของกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.10 แสดงภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัย 5 ด้านที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ของ นักกีฬา ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่มีผลงานในระดับประเทศ

ปัจจัย 5 ด้าน	ลำดับของการให้ความสำคัญ
ด้านศักยภาพของกลุ่ม	5
ด้านการบริหารจัดการ	4
ด้านงบประมาณ	2
ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม	3
ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน	1

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่าผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่มีผลงานในระดับประเทศให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา และการให้การสนับสนุนเป็นลำดับแรก ในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับสโมสร ทั้งนี้เป็นเพราะมองเห็นว่า หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณพ่อแม่ผู้ปกครองเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสรจะเกิดความสามัคคีมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกกลุ่มสมาชิก มี

ส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในกิจกรรมต่างๆ ส่งผลก่อให้เกิดสโมสรประสบความสำเร็จในการเข้าร่วมการแข่งขันและการดำเนินงานในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถแข่งขันกับสโมสรอื่นๆ ได้อย่างเข้มแข็ง ปัจจัยในลำดับรองลงมาที่ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่มีผลงานในระดับประเทศให้ความสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณในการที่จะทำให้บุคลากรในสโมสรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการแข่งขัน จะต้องอาศัยงบประมาณในการให้การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมการฝึกอบรม งบประมาณในการเข้าร่วมการแข่งขัน และที่สำคัญงบประมาณในส่วนของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่บุคลากรจะได้รับตามหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัย 5 ด้านที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬา เทเบิลเทนนิส ของนักกีฬา ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ

ปัจจัย 5 ด้าน	ลำดับของการให้ความสำคัญ
ด้านศักยภาพของกลุ่ม	4
ด้านการบริหารจัดการ	1
ด้านงบประมาณ	3
ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม	2
ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน	5

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่าผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นลำดับแรกในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับสโมสร ทั้งนี้เป็นเพราะมองเห็นว่าการที่สโมสรไม่ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน และไม่มีผลงานในระดับประเทศ เป็นเพราะ สโมสรไม่มีงบประมาณในการจ้างบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพียงพอเข้ามาทำงานในสโมสร ไม่มีงบประมาณในการให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรของสโมสรในการเข้าร่วมฝึกอบรม เข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศ ทำให้บุคลากร ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่และนักกีฬาของสโมสรขาดประสบการณ์ในการแข่งขันระดับประเทศ ยากที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จของสโมสร ดังนั้นจึงมองว่าปัจจัยด้าน

งบประมาณมีความสำคัญเป็นลำดับแรกในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับสโมสรปัจจัยลำดับรองลงมาที่ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่ไม่มีผลงานในระดับประเทศ ให้ความความ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เป็นเพราะมองเห็นว่า เมื่อสโมสรมีข้อจำกัดในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ดังนั้น สโมสรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสโมสร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะพึงปฏิบัติได้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สโมสรที่มีผลงาน ได้แก่ สโมสร เซ็นทรัล

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนของสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่มีความสำคัญและมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความเข้มแข็งของสโมสร คือ ความไว้วางใจกันระหว่างผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนกับตัวนักกีฬา ซึ่งบางครั้งตัวนักกีฬามีปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาในสโมสรที่ส่งผลกระทบต่อการเล่นซ้อมแต่ไม่กล้าที่จะบอกหรือปรึกษากับผู้จัดการทีมหรือผู้ฝึกสอน ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และกลายเป็นปัญหาใหญ่ในที่สุด จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นว่าปัญหาด้านการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บางครั้งผู้บริหารของสโมสรมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานอีกด้วย และจากการสัมภาษณ์นักกีฬาผู้ปกครองของนักกีฬาสังกัดสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้ความเห็นว่า จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นพีเลียงคอยให้คำแนะนำและเป็นทีปรึกษาที่มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักกีฬา ทำให้บางครั้งการดำเนินงานของสโมสรเกิดปัญหาและขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้คือ

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนของสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการว่า ผู้บริหารสโมสรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

บุคลากรในสโมสร เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด และจากการสัมภาษณ์นักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสังกัดสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการว่า สโมสรควรพิจารณาในการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬาที่มีจำนวนมาก

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กรพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นว่า ในภาพรวมของศักยภาพของสโมสรนั้น ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ดีอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กร บางประการที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสร กล่าวคือ นักกีฬาของสโมสรมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสโมสรน้อย มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างตัวนักกีฬาในระดับน้อย อาจส่งผลต่อความสามัคคีและความแน่นแฟ้นของนักกีฬาในสโมสร ซึ่งมีสาเหตุหลักคือ สโมสรเซ็นทรัลเป็นสโมสรใหญ่ มีชื่อเสียง ทำให้นักกีฬามีโปรแกรมการแข่งขันมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการร่วมกิจกรรมของสโมสรมากนัก ในส่วนของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า จำนวนผู้ฝึกสอนมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักกีฬาของสโมสร ทำให้การดูแลและควบคุมการฝึกซ้อมไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรซึ่งอาจส่งผลต่อความต่อเนื่องในการผลิตนักกีฬาที่มีความสามารถที่จะทดแทนรุ่นพี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถเท่าเทียมกัน ผู้ปกครองของนักกีฬามีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ผู้บริหารของสโมสรมีภาระหน้าที่ในสังคมมาก ทำให้อาจมีเวลาในการบริหารงานของสโมสรได้ไม่เต็มที่

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กรไว้ดังนี้คือ

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กร โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกันว่า ควรมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักกีฬาของสโมสรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักกีฬา และระหว่างนักกีฬากับเจ้าหน้าที่ของสโมสร และยัง

เป็นช่องทางหนึ่งที่จะรับฟังปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและนำมาแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานของสโมสรเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในส่วนของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล และผู้ปกครองนักกีฬา ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพขององค์กรว่า ควรมีการจัดสรรอัตราผู้ฝึกสอนที่เหมาะสมกับจำนวนนักกีฬาและเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่อการฝึกสอนและดูแลนักกีฬาให้มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนได้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึกสอนนักกีฬาของสโมสรต่อไป

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณว่า ในปัจจุบันเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเพียงพอต่อความต้องการ อย่างไรก็ตามจากภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการในการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้นไปด้วย ในด้านนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับด้านงบประมาณ คือ การกำหนดเบี้ยเลี้ยงและผลตอบแทนที่ได้รับจากการแข่งขันยังไม่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการฝึกซ้อม และผลงานที่นักกีฬาได้รับจากการแข่งขัน ซึ่งอาจส่งผลต่อกำลังใจในการเป็นตัวแทนของสโมสรในอนาคต

บุคลากรในสโมสร ได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณ ไว้ดังนี้คือ

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณ โดยมีเนื้อหาคล้ายคลึงกันว่า สโมสรควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสรที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงควรมีการกำหนดและจัดสรรงบประมาณที่เป็นผลตอบแทนประจำปีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสโมสร เพื่อให้บุคลากรของสโมสรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและเสียสละอย่างแท้จริงส่วนด้านนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ คือ สโมสรควรมีมาตรฐานในการกำหนดเบี้ยเลี้ยงในการฝึกซ้อมที่มีความคุ้มค่ากับเวลาและเหมาะสมกับความทุ่มเทและเสียสละของนักกีฬา รวมถึงการกำหนดผลตอบแทนที่ได้รับจากการแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

รายการระดับประเทศที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสโมสร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับนักกีฬาที่จะมุ่งมั่นฝึกซ้อมและทำผลงานที่ดีให้กับสโมสรต่อไป

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการพัฒนาและการสนับสนุนพบว่า

บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการให้การสนับสนุนว่า ทางสโมสรเซ็นทรัลมีนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความสามารถของนักกีฬาอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและขาดการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการพัฒนาและการสนับสนุนไว้ดังนี้คือ

บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการให้การสนับสนุนว่า สโมสรเซ็นทรัลควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสโมสรเซ็นทรัล และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรสโมสรเซ็นทรัลให้มากยิ่งขึ้น

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรมพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรม โดยได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงคือ รูปแบบการจัดกิจกรรมไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสโมสร นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการแบ่งงานบางอย่างที่ยังขาดความชัดเจน และจากการสัมภาษณ์นักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล ในประเด็นเดียวกันนี้ พบว่า นักกีฬาและผู้ปกครองนักกีฬามีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมของสโมสรยังขาดการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่บุคลากรของสโมสรมีเวลาว่างที่ไม่ตรงกันเนื่องด้วยภารกิจที่แตกต่างกัน

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรมไว้ดังนี้คือ

บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรม ซึ่ง

เป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารสโมสรเช่นทรัสควรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของสโมสรทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสรมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สโมสรที่ไม่มีผลงาน ได้แก่ สโมสรใจแอนท์ดราก์ก่อน

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการพบว่า

บุคลากรของสโมสรใจแอนท์ดราก์ก่อน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ คือ สถานที่ทำการของสโมสร รวมถึงสนามกีฬาสำหรับการฝึกซ้อมซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของสโมสรเทเบิลเทนนิส ยังขาดความทันสมัยและความเหมาะสมในการใช้งาน นอกจากนี้ วัสดุ อุปกรณ์ของสโมสรในปัจจุบันยังขาดแคลนและไม่มีความทันสมัยเพียงพอ

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการบริหารจัดการไว้ดังนี้คือ

ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ ว่า สโมสรควรมีการปรับปรุงอาคาร สถานที่ในการดำเนินงานที่มีความมั่นคง ทันสมัย มีความสะดวกในการทำงาน ในส่วนของนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราก์ก่อน มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า สโมสรควรมีการปรับปรุงสนามฝึกซ้อมที่มีความทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬา รวมถึง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อการฝึกซ้อม ผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราก์ก่อน เห็นว่าสโมสรควรมีการจัดสรรงบประมาณหรือขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินงานของสโมสร ทั้งนี้ เพื่อให้สโมสรสามารถดำเนินงานภายใต้การแข่งขันในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กรพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร และนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราก์ก่อน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กรที่สอดคล้องกันว่า บุคลากรของสโมสรบางคน ขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกีฬา โดยเฉพาะกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากนี้ยังขาดความทุ่มเทและเสียสละให้กับสโมสรอย่างแท้จริง ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การดำเนินงานและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรยังขาดความร่วมมือและการประสานงานของบุคลากรในสโมสร และบุคลากรของสโมสรไม่ได้รับ

การสนับสนุนจากผู้บริหารในการให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติม ใน ส่วนของผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรไจแอนท์ตราก้อน แสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านศักยภาพ ขององค์กรที่สำคัญ คือ บุคลากรบางคนเข้ามาทำงานในสโมสรโดยหวังผลประโยชน์ทางการค้า และประโยชน์ส่วนตัวแอบแฝง

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กรไว้ดังนี้คือ

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้าน ศักยภาพขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรกำหนดแนวทางในการคัดเลือก บุคลากรโดยมุ่งเน้นที่ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่าง แท้จริง เพื่อให้การดำเนินงานของสโมสรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดแผนงานที่ให้บุคลากรของสโมสรมีโอกาสในการประสานความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อสร้างความสามัคคีและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสร

นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรไจแอนท์ตราก้อนได้แสดงความเห็น เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความ เข้มแข็งของสโมสรด้านศักยภาพขององค์กรว่า ผู้บริหารของสโมสรควรให้ความสำคัญต่อการ สนับสนุนให้บุคลากรของสโมสรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติม และ ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรที่ทำงานในสโมสรทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ ส่วนตัว

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของ สโมสรด้านงบประมาณพบว่า

บุคลากรของสโมสรไจแอนท์ตราก้อนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคใน การดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ งบประมาณที่มีการจัดสรรสำหรับการดำเนินงานของสโมสรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความ ต้องการในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสโมสร

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณไว้ดังนี้คือ

บุคลากรของสโมสรไจแอนท์ตราก้อนซึ่งประกอบด้วยผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ ประจำสโมสร นักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬามีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะใน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านงบประมาณที่

สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรมีการจัดหาและจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสโมสร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรของสโมสร

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการพัฒนาและการสนับสนุนพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการให้การสนับสนุน ที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาของสโมสรคือ จำนวนเยาวชนและประชาชนที่สนใจเล่นกีฬา เทเบิลเทนนิสน้อย ทำให้จำนวนนักกีฬาของสโมสรมีน้อย ประกอบกับความสามารถมีจำกัดเนื่องจากสโมสรไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจะสนับสนุนให้นักกีฬามีทักษะความสามารถ และประสบการณ์จากการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

เมื่อสัมภาษณ์ตัวแทนนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราگون มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ ความสามารถมีน้อย ส่งผลให้โอกาสในการเข้าแข่งขันรายการระดับประเทศน้อยตามไปด้วย ผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราگون ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า สโมสรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักกีฬาของสโมสรมีความสามารถในการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาและการให้การสนับสนุนนักกีฬายังขาดความต่อเนื่อง ทำให้นักกีฬาของสโมสรมีความสามารถในการแข่งขันน้อยกว่านักกีฬาของสโมสรอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสนับสนุนความสามารถของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการพัฒนาและการสนับสนุนไว้ดังนี้คือ

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรของสโมสรใจแอนท์ดราگون มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการให้การสนับสนุนว่า สโมสรควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้กับเยาวชนหรือประชาชนที่สนใจเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร พัฒนาทักษะความสามารถในการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนนักกีฬาที่มีความสามารถโดดเด่นในการเข้าแข่งขันในระดับประเทศ ในส่วนของตัวแทนนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราگونสโมสรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา และสนับสนุนนักกีฬาให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความสามารถด้านกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับนักกีฬาจากสโมสรอื่นๆ ได้อย่างใกล้เคียงกันมากขึ้น

และจากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราท็องพบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการพัฒนาและการให้การสนับสนุนว่า สโมสรควรมีนโยบายและแผนงานในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของนักกีฬาที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักกีฬาของสโมสรได้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงต่อไป

บุคลากรในสโมสรถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรมพบว่า

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรมว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปโดยขาดความร่วมมือของบุคลากรในสโมสร ส่วนมากจะเป็นการจัดกิจกรรมและดำเนินงานของบุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละงานไป ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรคนอื่นๆ เท่าที่ควร ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปในระดับน้อยมาก ในส่วนของนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราท็อง มีความเห็นว่าปัญหาสำคัญในด้านกระบวนการจัดกิจกรรม คือ สโมสรไม่มีการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อตัวนักกีฬาเท่าที่ควร

บุคลากรในสโมสรได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรมไว้ดังนี้คือ

ผู้จัดการทีมผู้ฝึกสอนเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นในประเด็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสรด้านการจัดกิจกรรมว่า สโมสรควรมีการกำหนดกิจกรรมที่ให้นักบุคลากรในสโมสรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรมที่ต้องมีการประสานความร่วมมือของทุกคนในสโมสร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสโมสร สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในส่วนของนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราท็อง ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า สโมสรควรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถของนักกีฬา และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของนักกีฬาในการที่จะสามารถแข่งขันกับตัวแทนจากสโมสรอื่นๆ และการแข่งขันในระดับประเทศต่อไปในอนาคต

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานกับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่ไม่มีผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือด้านงบประมาณความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่ 5. พ่อแม่ผู้ปกครองเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34)

ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากร และ ผู้ปกครอง ที่ทางสโมสรให้ความสำคัญนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะความสามารถของนักกีฬาอย่างเต็มที่และต่อเนื่องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรสโมสรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องปรัชญา พุ่มสงวน (2556) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความสำคัญต่อสโมสรในฐานะเป็นศูนย์กลางระหว่างผู้บริหารกับทีม

ฟุตบอล เพื่อให้ทีมทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ทีมผู้ฝึกสอนต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในด้านการสื่อสารและการถ่ายทอด นักกีฬาที่มีความสามารถมีความเป็นมืออาชีพทั้งในและนอกสนาม

หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งนี้เป็นเพราะในการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ปัจจัยประการสำคัญและเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความเข้มแข็งขององค์กร คือบุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยศพงษ์ กุลดิลก (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติผลวิจัยพบว่า สมรรถนะองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากสมรรถนะองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนั้นจะต้องมีการวางแผนเตรียมการ มีความพร้อมทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ1. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสโมสรทุกปี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.22) ทั้งนี้เป็นเพราะ ในการดำเนินงานให้เกิดความราบรื่น และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ งบประมาณที่มีการจัดสรรได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร เมื่อองค์กรใดก็ตามมีงบประมาณเพียงพอ ก็จะก่อให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินงานและลดปัญหาความล่าช้าที่อาจเกิดขึ้นได้ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวิทย์ พุ่มสงวน(2556) กล่าวว่าทางด้านการเงินสโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จจะมีการกำหนดงบประมาณที่ชัดเจนในการดำเนินการต่างๆภายในสโมสรใน 1 ปี เพื่อการเป็นผู้นำในทุกๆด้านทำให้แต่ละปีมีงบประมาณที่แตกต่างกันออกไป

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและผู้ปกครองปัจจุบันเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเพียงพอต่อความต้องการ อย่างไรก็ตามจากภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการในการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้นไปด้วยสโมสรควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่

ปฏิบัติงานในสโมสรที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงควรมีการกำหนดและจัดสรรงบประมาณที่เป็นผลตอบแทนประจำปีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสโมสร เพื่อให้บุคลากรของสโมสรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทและเสียสละอย่างแท้จริงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับนักกีฬาที่จะมุ่งมั่นฝึกซ้อมและทำผลงานที่ดีให้กับสโมสรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.31) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือข้อที่2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและผู้ปกครอง ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงคือ รูปแบบการจัดกิจกรรมไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสโมสร นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการแบ่งงานบางอย่างที่ยังขาดความชัดเจนในการจัดกิจกรรมของสโมสรยังขาดการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่บุคลากรของสโมสรมีเวลาว่างที่ไม่ตรงกันเนื่องด้วยภารกิจที่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างลึกซึ้ง จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบกับลดการเกิดปัญหาจากความไม่เข้าใจในงานลงได้มากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชพพงษ์ กุลดิลก (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติผลวิจัยพบว่า นโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับวัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2546) สภาพแวดล้อมภายในคือปัจจัยที่อยู่ภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างวัฒนธรรม และทรัพยากรขององค์กร โครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงการรวมกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ การไหลเวียนของงาน การติดต่อสื่อสารภายใน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร จะหมายถึงความเชื่อ ความคาดหวัง และค่านิยมร่วมกัน โดยทั่วไปจะปรากฏขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ยอมรับกันของบุคคลตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงานระดับล่างสุด ซึ่งจะนำพาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 2.06) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ6. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$

4.73, S.D. = 0.48)จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและผู้ปกครอง ด้านการบริหารจัดการที่มีความสำคัญและมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีอาจส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของสโมสร คือ ความไว้วางใจกันระหว่างผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนกับตัวนักกีฬา ซึ่งบางครั้งตัวนักกีฬามีปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาในสโมสรที่ส่งผลกระทบต่อการเล่นซ้อมแต่ไม่กล้าที่จะบอกหรือปรึกษากับผู้จัดการทีม หรือผู้ฝึกสอน ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และกลายเป็นปัญหาใหญ่ในที่สุดบางครั้ง ผู้บริหารของสโมสรมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานอีกด้วย

ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันซึ่งการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันนั้น จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีแนวทางในการยึดเป็นหลักในการดำเนินงาน งานประสบผลสำเร็จ และสมาชิกขององค์กรเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูบ กาญจนประการ (อ้างถึงในนฤมล ชุนถนอม, 2551) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากร การบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กรโดยรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเจริญ ธรรมธาดากุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ระดับขวัญที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 3) การประสบความสำเร็จในการทำงาน

เมื่อพิจารณา ปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่ม จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อที่5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิก ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่4. ผู้นำเชื้อสายสุจริต มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.70)จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและผู้ปกครอง

ด้านศักยภาพขององค์กร บางประการที่มีอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสโมสร กล่าวคือนักกีฬาของสโมสรมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสโมสรน้อย มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างตัวนักกีฬาในระดับน้อย อาจส่งผลกระทบต่อความสามัคคีและความแน่นแฟ้นของนักกีฬาในสโมสรนอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนได้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึกสอนนักกีฬาของสโมสรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับชัชวิทย์ พุ่มสงวน(2556) กล่าวว่าโครงสร้างของทีมฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย ประธานสโมสร รองประธานสโมสรและ

ผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆอย่างชัดเจนผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อให้สโมสรฟุตบอลอาชีพประสบความสำเร็จบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ จึงควรได้รับการพัฒนาและการสนับสนุนเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา

ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรัก ความสามัคคี เต็มใจและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือการที่องค์กรมีผู้บริหารที่ดี มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรของ ประเวศ มหารัตน์สกุล (2547) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นการแสดงถึงสมรรถนะขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์กรโดยส่วนรวม สามารถปรับตัวรักษาสภาพและเติบโตสามารถทำหน้าที่และมีผลงานสำเร็จที่คาดหวังไว้ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เมื่อองค์กรมีประสิทธิผลในการทำงานที่ดี องค์กรนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งถ้าหากผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ องค์กรนั้นๆก็จะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เป็นเพราะในการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ปัจจัยประการสำคัญและเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความเข้มแข็งขององค์กร คือ ศักยภาพขององค์กรนั้นๆ อยู่ในระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่ไม่มีผลงานระดับประเทศมีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านปัจจัยภายในในภาพรวมเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.17) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านบริหารจัดการ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25)รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.30)

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายข้อ ด้านบริหารจัดการ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ข้อที่1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33)รองลงมา คือข้อที่4. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของกรรมการและสมาชิกมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.62) ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและผู้ปกครอง สถานที่ทำการของสโมสร รวมถึงสนามกีฬาสำหรับการฝึกซ้อมซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ยังขาดความทันสมัยและความเหมาะสมในการใช้งาน

นอกจากนี้ วัสดุ อุปกรณ์ของสโมสรในปัจจุบันยังขาดแคลนและไม่มีความทันสมัยเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับชัชวathy พุ่มสงวน(2556)สโมสรฟุตบอลอาชีพให้ความสำคัญกับที่ตั้งสโมสร ต้องได้รับมาตรฐาน มีความพร้อมในการจัดการแข่งขัน อุปกรณ์ในการแข่งขัน สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ทั้งนี้เพราะ การมีสำนักงานที่มีความมั่นคง และอยู่ในสถานที่ตั้งที่มีทำเลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศพงษ์ กุลดิลก (2551)ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติผลวิจัยพบว่า สมรรถนะองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจากสมรรถนะองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้จะต้องมีการวางแผนเตรียมการ มีความพร้อมทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านกระบวนการจัดกิจกรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่13. สมาชิกไม่ได้อื่นและแจ้งกร้าว($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.57)รองลงมา คือข้อที่1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเองมีความคิดเห็นในระดับมาก($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59)ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและ ผู้ปกครองคือ สโมสรไม่มีการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อตัวนักกีฬาเท่าที่ควรส่วนมากจะเป็นการจัดกิจกรรมและดำเนินงานของบุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละงานไป ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรคนอื่นๆ เท่าที่ควร ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปในระดับน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐลักษณ์ พิทักษ์จักรพิภพ (2554)การสนับสนุน การมีส่วนร่วมพบว่า โดยส่วนมากให้การสนับสนุนจากทั้งทางภาครัฐและชุมชนในท้องถิ่น มีการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและมีความจริงใจสอดคล้องและให้คำแนะนำ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน เช่น การแข่งกีฬา การอบรมจริยธรรม การประชุมครอบครัว โครงการอบรมญาติอันนันทารู และกิจกรรมช่วยเหลือสังคมต่างๆ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานในรูปแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูงทำให้ชุมชนนั้นห่างไกลจากปัญหาเสพติด

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.20) รองลงมา คือข้อที่1. มีการเสริมสร้างฐานความรู้ด้านต่างๆให้เข้มแข็งเพื่อความสามารถในการปรับตัวและรู้เท่าทันสถานการณ์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.26) ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากร และ ผู้ปกครองปัญหาของสโมสรคือ จำนวนเยาวชนและประชาชนที่สนใจเล่นกีฬา เทเบิลเทนนิสนี้น้อย ทำให้จำนวนนักกีฬาของสโมสรมีน้อย ประกอบกับความสามารถมีจำกัดเนื่องจากสโมสรไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจะสนับสนุนให้นักกีฬามีทักษะความสามารถ และประสบการณ์จากการแข่งขันอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมณฑิรา กรรณศดับ(2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในวิชาชีพผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และลำดับที่สองคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ฝึกสอนในศูนย์สุขภาพเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาจากองค์กร การใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าของผลงาน โดยรวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความยินดี และกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรต้องให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน สนับสนุนด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ฝึกสอน เห็นคุณค่าของผลงานที่ผู้ฝึกสอนปฏิบัติ มีการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ฝึกสอนที่จะเรียนรู้ และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.28) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ข้อที่2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่3. การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใสมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.38) ซึ่งสอดคล้องจากการ

สัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและ ผู้ปกครองด้านงบประมาณ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ งบประมาณที่มีการจัดสรรสำหรับการดำเนินงานของสโมสรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสโมสรเนื่องมาจากการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอหรืออาจไม่เหมาะสมต่อการบริหารสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริรักษ์ เขียวมีส่วน (2545) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหาร การเงิน การคลัง: กรณีศึกษา อบต. บางตาเถร อำเภอสองน้ำ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร การเงิน การคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านงบประมาณ งบประมาณรายได้ส่วนใหญ่เป็นเงินจากส่วนกลางให้การสนับสนุนในระยะยาวจะไม่มีเสถียรภาพในการบริหารงานเท่าที่ควร งบประมาณรายจ่ายไม่พอเพียงกับความประสงค์จัดทำแผนงาน/งาน/โครงการของท้องถิ่น เนื่องจากยังขาดแคลนทุกด้านและทุกพื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับ แคช (Cash, 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แบบทดสอบสมรรถนะของผู้บริหารการกีฬาในระดับมหาวิทยาลัยของแคช : การพัฒนาและตรวจสอบความตรง” (TheCashCompetencyInventoryforIntercollegiateDirectors : DevelopmentandValidation) แบบสอบถามประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 ประการ ในการจัดการของผู้บริหารเกี่ยวกับการกีฬา ซึ่งประกอบด้วยธุรกิจและการเงิน ความสัมพันธ์กับชุมชน บุคลิกภาพของผู้บริหาร การกีฬาแก่นักเรียนผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารเกี่ยวกับกีฬา คือ การจัดการด้านธุรกิจ การบริหารด้านการเงิน และ การบริหารจัดการด้านบุคลากร

เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านศักยภาพของกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่4. ผู้นำชื่อเสียง สุจริต($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ข้อที่5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิกความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.68$) ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน บุคลากรและ ผู้ปกครองที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรกำหนดแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นที่ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างแท้จริง เพื่อให้การดำเนินงานของสโมสรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแผนงานที่ให้บุคลากรของสโมสรมีโอกาสในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสร ผู้บริหารของสโมสรควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้บุคลากรของสโมสรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติม และ

ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรที่ทำงานในสโมสรทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวิทย์ พุ่มสงวน(2556) กล่าวว่าโครงสร้างของทีมฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย ประธานสโมสร รองประธานสโมสรและผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ อย่างชัดเจนผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานเพื่อให้สโมสรฟุตบอลอาชีพประสบความสำเร็จบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพจึงควรได้รับการพัฒนาและการสนับสนุนเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานกับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่ไม่มีผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ นักกีฬาและผู้ปกครองนักกีฬาของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 224 ชุด ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา และมีข้อเสนอแนะดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นนักกีฬา รองลงมา เป็นผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน

6.2 สรุปผลการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านปัจจัยภายในในภาพรวม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21)

เมื่อพิจารณา ปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่ม เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่4. ผู้นำเชื้อสัจย์ สุจริต มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 2.06) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ6. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ1. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสโมสรทุกปี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.22)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.31) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือข้อที่2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอก ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่5. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34)

กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านปัจจัยภายในในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.17) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.30)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.34) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่4. ผู้นำ

ข้อสัต์ย์ สุจริต ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อที่5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิกความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.68)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากได้แก่ ข้อที่1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือข้อที่4. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของกรรมการและสมาชิก มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.62)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.28) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ข้อที่2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่3. การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.38)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม กิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากได้แก่ข้อข้อที่13. สมาชิกไม่ดื้อรั้นและแข็งกร้าว ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือข้อที่1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอก ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.77$, SD = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 2.96$, SD = 0.20) รองลงมา คือข้อที่1. มีการเสริมสร้างฐานความรู้ด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งเพื่อความสามารถในการปรับตัวและรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, SD = 0.26)

6.3 สรุปผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สโมสรที่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสรเซ็นทรัล พบว่า จากการสัมภาษณ์ ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ของสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่มีความสำคัญและมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสร คือ ความไว้วางใจกันระหว่างผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนกับตัวนักกีฬา

ซึ่งบางครั้งตัวนักกีฬามีปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาในสโมสรที่ส่งผลกระทบต่อการเล่นแต่ไม่กล้าที่จะบอกหรือปรึกษากับผู้จัดการทีม หรือผู้ฝึกสอน ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และกลายเป็นปัญหาใหญ่ในที่สุด จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นว่าปัญหาด้านการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บางครั้ง ผู้บริหารของสโมสรมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานอีกด้วย และจากการสัมภาษณ์นักกีฬา ผู้ปกครองของนักกีฬาสังกัดสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้ความเห็นว่า จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักกีฬา ทำให้บางครั้งการดำเนินงานของสโมสรเกิดปัญหาและขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ของสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการว่า ผู้บริหารสโมสรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสโมสร เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด และจากการสัมภาษณ์นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬาสังกัดสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการว่า สโมสรควรพิจารณาในการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬาที่มีจำนวนมาก

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นว่า ในภาพรวมของศักยภาพของสโมสรนั้น ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ดีอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร บางประการที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสโมสร กล่าวคือ นักกีฬาของสโมสรมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสโมสรน้อย มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างตัวนักกีฬาในระดับน้อย อาจส่งผลกระทบต่อความสามัคคีและความแน่นแฟ้นของนักกีฬาในสโมสร ซึ่งมีสาเหตุหลักคือ สโมสรเซ็นทรัลเป็นสโมสรใหญ่ มีชื่อเสียง ทำให้นักกีฬามีโปรแกรมการแข่งขันมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการร่วมกิจกรรมของสโมสรมากนัก ในส่วนของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า จำนวนผู้ฝึกสอนมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักกีฬาของสโมสร ทำให้การดูแลและควบคุมการฝึกซ้อมไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการผลิตนักกีฬาที่มีความสามารถที่จะ

ทดแทนรุ่นพี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถเท่าเทียมกัน ผู้ปกครองของนักกีฬามีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ผู้บริหารของสโมสรมีภาระหน้าที่ในสังคมมาก ทำให้อาจมีเวลาในการบริหารงานของสโมสรได้ไม่เต็มที่

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกันว่า ควรมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักกีฬาของสโมสรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักกีฬา และระหว่างนักกีฬากับเจ้าหน้าที่ของสโมสร และยังเป็นช่องทางหนึ่งที่จะรับฟังปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและนำมาแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานของสโมสรเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในส่วนของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล และผู้ปกครองนักกีฬา ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพขององค์กรว่า ควรมีการจัดสรรอัตราผู้ฝึกสอนที่เหมาะสมกับจำนวนนักกีฬาและเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่อการฝึกสอนและดูแลนักกีฬาให้มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนได้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึกสอนนักกีฬาของสโมสรต่อไป

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณว่า ในปัจจุบันเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเพียงพอต่อความต้องการ อย่างไรก็ตามจากภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการในการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้นไปด้วย ในด้านนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับด้านงบประมาณ คือ การกำหนดเบี้ยเลี้ยงและผลตอบแทนที่ได้รับจากการแข่งขันยังไม่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการฝึกซ้อม และผลงานที่นักกีฬาได้รับจากการแข่งขัน ซึ่งอาจส่งผลต่อกำลังใจในการเป็นตัวแทนของสโมสรในอนาคต

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณ โดยมีเนื้อหาคล้ายคลึงกันว่า สโมสรควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสรที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงควรมีการกำหนดและจัดสรรงบประมาณที่เป็นผลตอบแทนประจำปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสโมสร เพื่อให้บุคลากรของสโมสรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและเสียสละอย่างแท้จริง ส่วนด้านนักกีฬาและผู้ปกครองของ

นักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ คือ สโมสรควรมีมาตรฐานในการกำหนดเบี้ยเลี้ยงในการฝึกซ้อมที่มีความคุ้มค่ากับเวลา และเหมาะสมกับความเหนื่อยและเสียสละของนักกีฬา รวมถึงการกำหนดผลตอบแทนที่ได้รับจากการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายการระดับประเทศที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสโมสร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับนักกีฬาที่จะมุ่งมั่นฝึกซ้อมและทำผลงานที่ดีให้กับสโมสรต่อไป

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุนว่า ทางสโมสรเซ็นทรัลมีนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความสามารถของนักกีฬาอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและขาดการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุนว่า สโมสรเซ็นทรัลควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสโมสรเซ็นทรัล และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรสโมสรเซ็นทรัลให้มากยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรม โดยได้แสดงความเห็นว่า ปัญหาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงคือ รูปแบบการจัดกิจกรรมไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสโมสร นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการแบ่งงานบางอย่างที่ยังขาดความชัดเจน และจากการสัมภาษณ์นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬา สโมสรเซ็นทรัล ในประเด็นเดียวกันนี้ พบว่า นักกีฬาและผู้ปกครองนักกีฬามีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมของสโมสรยังขาดการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่บุคลากรของสโมสรมีเวลาว่างที่ไม่ตรงกันเนื่องด้วยภารกิจที่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารสโมสรเซ็นทรัลควรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของสโมสรทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสรมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สโมสรที่ไม่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสรไจแอนท์ดราagoon พบว่า จากการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ คือ สถานที่ทำการของสโมสร รวมถึงสนามกีฬาสำหรับการฝึกซ้อมซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของสโมสรเทเบิลเทนนิส ยังขาดความทันสมัยและความเหมาะสมในการใช้งาน นอกจากนี้ วัสดุ อุปกรณ์ของสโมสรในปัจจุบันยังขาดแคลนและไม่มีความทันสมัยเพียงพอ

ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ ว่า สโมสรควรมีการปรับปรุงอาคาร สถานที่ในการดำเนินงานที่มีความมั่นคง ทันสมัย มีความสะดวกในการทำงาน ในส่วนของนักกีฬาของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า สโมสรควรมีการปรับปรุงสนามฝึกซ้อมที่มีความทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬา รวมถึง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อการฝึกซ้อม ผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรไจแอนท์ดราagoon เห็นว่าสโมสรควรมีการจัดสรรงบประมาณหรือขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินงานของสโมสร ทั้งนี้ เพื่อให้สโมสรสามารถดำเนินงานภายใต้การแข่งขันในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร และนักกีฬาของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร ที่สอดคล้องกันว่า บุคลากรของสโมสรบางคน ขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกีฬา โดยเฉพาะกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากนี้ยังขาดความทุ่มเทและเสียสละให้กับสโมสรอย่างแท้จริง ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การดำเนินงานและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรยังขาดความร่วมมือและการประสานงานของบุคลากรในสโมสร และบุคลากรของสโมสรไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติม ในส่วนของผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรไจแอนท์ดราagoon แสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านศักยภาพขององค์กรที่สำคัญ คือ บุคลากรบางคนเข้ามาทำงานในสโมสรโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรกำหนดแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นที่ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างแท้จริง เพื่อให้การดำเนินงานของสโมสรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแผนงานที่ให้นักลากรของสโมสรมีโอกาสในการประสานความร่วมมือระหว่างกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสร

จากการสัมภาษณ์นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราก่อน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กรว่า ผู้บริหารของสโมสรควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้นักลากรของสโมสรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติม และควรปลูกฝังจิตสำนึกให้นักลากรที่ทำงานในสโมสรทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรใจแอนท์ดราก่อน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ งบประมาณที่มีการจัดสรรสำหรับการดำเนินงานของสโมสรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสโมสร

บุคลากรของสโมสรใจแอนท์ดราก่อน มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรมีการจัดหาและจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสโมสร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรของสโมสร

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุน ที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาของสโมสรคือ จำนวนเยาวชนและประชาชนที่สนใจเล่นกีฬา เทเบิลเทนนิสน้อย ทำให้จำนวนนักกีฬาของสโมสรมีน้อย ประกอบกับความสามารถมีจำกัดเนื่องจากสโมสรไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจะสนับสนุนให้นักกีฬามีทักษะความสามารถ และประสบการณ์จากการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

เมื่อสัมภาษณ์ตัวแทนนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราก่อน มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ ความสามารถมีน้อย ส่งผลให้โอกาสในการเข้าแข่งขันรายการระดับประเทศน้อยตามไปด้วย ผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราก่อน ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า สโมสรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักกีฬาของสโมสรมีความสามารถในการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาและการให้การสนับสนุนนักกีฬายังขาดความต่อเนื่อง ทำให้นักกีฬาของสโมสรมีความสามารถในการแข่งขันน้อย

กว่านักกีฬาของสโมสรอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสนับสนุนความสามารถของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรของสโมสรใจแอนด์ตราก้อน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุนว่า สโมสรควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้กับเยาวชนหรือประชาชนที่สนใจเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร พัฒนาทักษะความสามารถในการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนนักกีฬาที่มีความสามารถโดดเด่นในการเข้าแข่งขันในระดับประเทศ ในส่วนของตัวแทนนักกีฬาของสโมสรใจแอนด์ตราก้อน สโมสรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและสนับสนุนนักกีฬาให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความสามารถด้านกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับนักกีฬาจากสโมสรอื่นๆ ได้อย่างใกล้เคียงกันมากขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักกีฬาของสโมสรใจแอนด์ตราก้อน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน ว่า สโมสรควรมีนโยบายและแผนงานในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของนักกีฬาที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้ นักกีฬาของสโมสรได้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงต่อไป

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรมว่าการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปโดยขาดความร่วมมือของบุคลากรในสโมสร ส่วนมากจะเป็นการจัดกิจกรรมและดำเนินงานของบุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละงานไป ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรคนอื่นๆ เท่าที่ควร ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปในระดับน้อยมาก ในส่วนของนักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬา สโมสรใจแอนด์ตราก้อน มีความเห็นว่า ปัญหาสำคัญในด้านการบริหารจัดการคือ สโมสรไม่มีการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อตัวนักกีฬาเท่าที่ควร

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นในประเด็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรมว่า สโมสรควรมีการกำหนดกิจกรรมที่ให้นักบุคลากรในสโมสรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรมที่ต้องมีการประสานความร่วมมือของทุกคนในสโมสร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสโมสร สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในส่วนของนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนด์ตราก้อน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า สโมสรควร

มุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถของนักกีฬา และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของนักกีฬา

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่มีผลงาน และไม่มีผลงานในรอบสามปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า สโมสรที่มีผลงานจะมีแผนงานด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในสโมสรมีความสามารถ มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอให้ความสำคัญกับเข้าร่วมกิจกรรมของนักกีฬาในสโมสร และที่สำคัญมีการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของนักกีฬาในสโมสรตลอดเวลา ทำให้สามารถสร้างผลงานในระดับประเทศได้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของสโมสรที่มีผลงาน พบว่า มีปัญหาในปัจจุบันหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ และที่สำคัญปัญหาด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ งบประมาณในการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรและนักกีฬาในสโมสร และงบประมาณในการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศ ทำให้บุคลากรและนักกีฬาไม่มีโอกาสในการเก็บเกี่ยวประสบการณ์และการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ

6.4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ควรมีนโยบาย แนวทาง หรือมาตรการในการสนับสนุนกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างจริงจัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของสโมสร ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นของแต่ละสโมสร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีสภาพคล่องในการดำเนินงาน

2) ด้านการพัฒนาและการสนับสนุน

ส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชนที่มีความสนใจในกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อเป็นการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก และมีแนวทางที่ชัดเจนในการสรรหานักกีฬาที่มีทักษะและความสามารถทางกีฬาที่โดดเด่นเพื่อเป็นตัวแทนของสโมสรในการแข่งขันในระดับประเทศ

3) ด้านศักยภาพขององค์กร

ควรคัดสรรบุคลากรที่เข้ามาทำงานในสโมสรเทเบิลเทนนิส ว่าต้องมีใจรักในกีฬาเทเบิลเทนนิส มีความรู้ความสามารถ และที่สำคัญมีความเสถียรเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4) ด้านการบริหารจัดการ

สโมสรเทเบิลเทนนิส ควรให้ความสำคัญกับการจัดสร้างหรือจัดหาสถานที่ทำการของสโมสรที่มีความมั่นคง สะดวกสบาย ทันสมัย มีอุปกรณ์ครบครัน พร้อมทั้งจัดหาสถานที่ฝึกซ้อมที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬาในสโมสร เพื่อให้ให้นักกีฬามีขวัญและกำลังใจในการฝึกซ้อมและแข่งขัน รวมไปถึงสามารถพัฒนาทักษะ ความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสโมสร

5) ด้านการจัดกิจกรรม

การสร้างกิจกรรมต่างๆที่เป็นการสนับสนุนการกีฬาเทเบิลเทนนิส กล่าวคือการจัดการแข่งขันให้เกิดความน่าสนใจ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในสโมสร การมีกิจกรรมภายในของสโมสรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในของกลุ่มสมาชิก การนำนักกีฬาของสโมสรไปทำการฝึกซ้อมหรือทำการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น

6.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้รับผลการศึกษาที่มีความครอบคลุม สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่สโมสรเทเบิลเทนนิสได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1) ควรที่จะทำศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรเทเบิลเทนนิสที่มีต่อการบริหารงานของสโมสรเทเบิลเทนนิส เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสโมสร

2) ควรที่จะทำศึกษาเรื่องกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อนำมาปรับใช้กับการดำเนินการบริหารสโมสรเทเบิลเทนนิส

3) ควรที่จะทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสของนักกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีอยู่ในประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE STRENGTH OF TABLE TENNIS CLUB'S IN BANGKOK METROPOLIS

พิชญ์ นาคจันเสน 5436176 SHSM/M

ศศ.ม. (การจัดการการกีฬา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ประเสริฐไชย สุขสอาด, ค.ค.(พลศึกษา), นักรบ ระวังการณ์, ศศ.ค.(อาชีวศึกษา), วรรณชลิ โนริยา, พร.ค.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

บทนำ

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ต้องการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว คือ การที่ประชากรในประเทศได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทั้งทางกาย จิตใจและสังคม ประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถทางสติปัญญา มีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีความสามัคคี เสียสละ มีความมานะ อดทน มีระเบียบวินัยและมีน้ำใจ ประเทศนั้นย่อมมีกำลังคนที่จะพร้อมต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมที่จะตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และพร้อมที่จะจัดการและปรับตัวให้เข้ากับระบบใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน หากประเทศใดมีประชากรที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ สมรรถภาพร่างกายอ่อนแอ ขาดความเสียสละ ไร้ความสามัคคีและความมีระเบียบวินัย ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิตของประชาชนและจะยังผลให้ประเทศนั้นๆ อ่อนแอและเสื่อมโทรมในที่สุด

กีฬาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจและสังคม การฝึกนักกีฬาจะเอื้ออำนวยให้ประชากรในประเทศสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีสุขภาพดีเป็นกำลังสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้ที่เล่นกีฬาจะมีการพัฒนาทักษะการกีฬา สุขภาพพลานามัยและวินัยในตนเอง รวมทั้งสามารถที่จะเรียนรู้นิสัยของผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความนับใจ

สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การเล่นกีฬายังช่วยพัฒนาความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เคารพในความยุติธรรม คำตัดสิน ความรู้จักอดกลั้น รู้จักตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2544: 75) ดังนั้นคุณค่าของกีฬาจึงมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพประชากรและก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้มีนโยบายและแผนงานในการส่งเสริมและพัฒนากีฬา

กีฬาเทเบิลเทนนิสหรือปิงปอง ที่เรารู้จักกันนั้น เป็นกีฬาที่ต้องใช้ความรวดเร็ว ใช้อวัยวะทุกส่วนของร่างกายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น สายตา สมอ มือ ข้อมือ แขน ลำตัว ต้นขา หัวเข่า เท้า และยังไม่วางใจที่จะต้องมีความเข้มแข็ง อดทน ทั้งในการฝึกซ้อม และจิตใจที่จะต้องเป็นนักสู้เมื่อลงทำการแข่งขัน สำหรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะได้รับการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงแล้ว ก็คือ การมีจิตใจและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย หากได้มีโอกาสรับใช้ชาติได้ก็จะเป็นเกียรติต่อทั้งวงศ์ตระกูลรวมทั้งประโยชน์ต่อตนเอง ทั้งชื่อเสียง ประสิทธิภาพในการเดินทางไปแข่งขันในต่างประเทศ หรืออาจจะสามารถประกอบเป็นอาชีพในประเทศที่มีการเล่นกีฬาปิงปองเป็นอาชีพได้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2544)

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าแผนพัฒนากีฬามุ่งสร้างนักกีฬาและองค์กรกีฬาให้มีศักยภาพในการเป็นมืออาชีพ ทั้งด้านการแข่งขันและการบริหารจัดการสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานครเพราะ จากที่กล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสให้ประสบความสำเร็จและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารจัดการ ด้านศักยภาพขององค์กร ด้านงบประมาณ ด้านการสนับสนุน และด้านการจัดกิจกรรม ประกอบกับมีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน และมีนโยบายที่มีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกัน โดยสรุปดังนี้

1. พัฒนานักกีฬาระดับเยาวชน โดยส่งเสริมให้มีการฝึกซ้อม ส่งแข่งขันเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
2. จัดตั้งศูนย์ฝึกซ้อมเทเบิลเทนนิส เพื่อเป็นศูนย์กลางการเก็บตัวนักกีฬาของสโมสร
3. จัดการวางระบบการฝึกซ้อมให้เหมาะสมกับประเทศไทยเพื่อกำหนดเน้นการพัฒนาของนักกีฬาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน
4. ปรับปรุงการแข่งขันที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนานักกีฬา เพื่อพัฒนาไปสู่ นักกีฬาอาชีพในอนาคต
5. จัดหลักสูตรและระบบการพัฒนานักกีฬาของสโมสรให้มีคุณภาพ

6. ดำเนินการเผยแพร่กีฬาเทเบิลเทนนิส โดยมีการทำการตลาดและประชาสัมพันธ์เป็นรูปแบบเพื่อสร้างความตื่นตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

7. ดำเนินการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงานของสโมสรให้มีจำนวนมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวในกีฬาเทเบิลเทนนิส

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในด้านต่างๆ ในการสร้างความเข้มแข็งแก่สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากีฬาเทเบิลเทนนิสที่สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมกีฬาเทเบิลเทนนิสของแต่ละสโมสร สอดคล้องกับสมาคมกีฬาเทเบิลเทนนิส รวมทั้งการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานสมาพันธ์กีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งเอเชีย โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสชั้นนำหลายสโมสร เป็นแหล่งผลิตนักกีฬาเข้าสู่ทีมชาติหลายคนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬาเทเบิลเทนนิสของประเทศไทย ได้แก่ สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสทุกสโมสร การกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส องค์กรหรือคณะกรรมการจัดการแข่งขันและผู้ให้การสนับสนุนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีผลงานกับสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสที่ไม่มีผลงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

ขอบเขตของการวิจัย

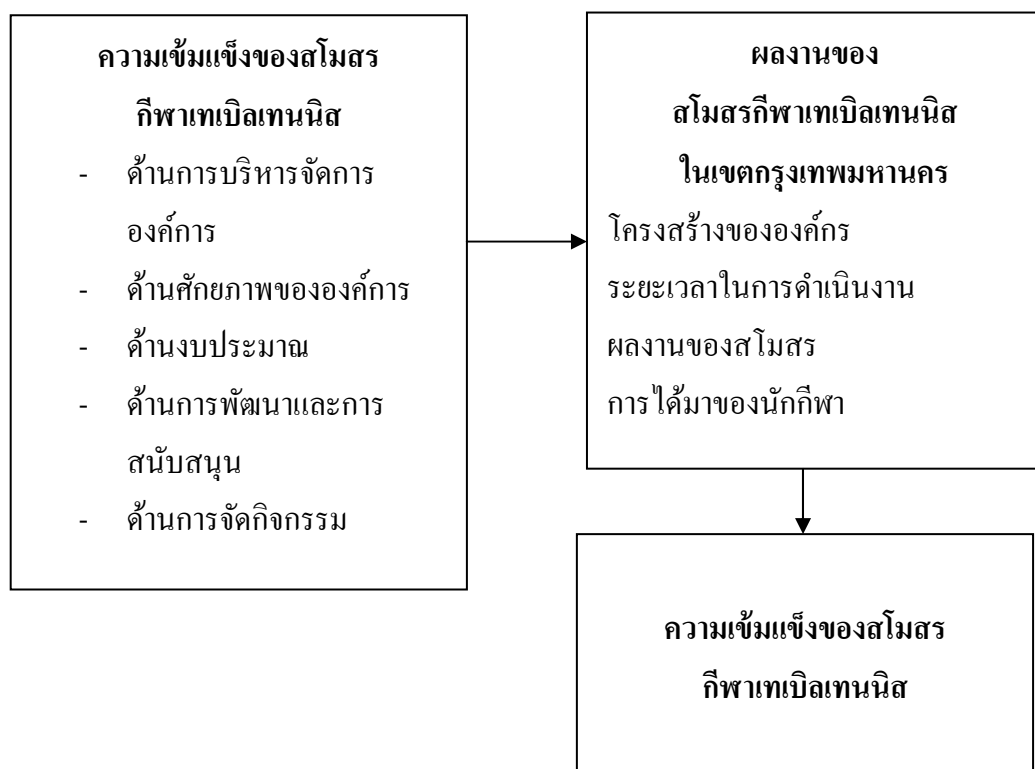
1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

- ตัวแปรอิสระ คือสโมสรที่มีผลงานและสโมสรที่ไม่มีผลงาน
- ตัวแปรตาม ปัจจัยความเข้มแข็ง

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม พ.ศ.2556

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับสโมสรกีฬาประเภทต่างๆ ในประเทศไทยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการต่อยอดในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตยิ่งขึ้นไปในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส และในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามถามความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักกีฬา ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานครที่มีผลงาน 3 สโมสร และสโมสรที่ไม่มีผลงานอีก 3 สโมสรรวมทั้งสิ้น 224 (อ้างอิงข้อมูลจากนักกีฬาของสโมสรที่เป็นตัวแทนเข้าร่วมการแข่งขันระดับประเทศ เกียรติประวัติและรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขัน ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา(ตั้งแต่ปี 2553-2555))

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเลือกสัมภาษณ์ สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสโมสรที่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสรเซ็นทรัล

- ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน 1 คน
- เจ้าหน้าที่ประจำ 1 คน
- นักกีฬา 1 คน
- ผู้ปกครองของนักกีฬา 1 คน

รวม 4 คน

จากสโมสรที่ไม่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสร ใจแอนท์ดราگون

- ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน 1 คน
- เจ้าหน้าที่ประจำ 1 คน
- นักกีฬา 1 คน
- ผู้ปกครองของนักกีฬา 1 คน

รวม 4 คน

โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
2. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม

ตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะทำการเก็บเพิ่มให้ครบ

4. ทำการสัมภาษณ์นักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา จากสโมสรที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษา

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) นำผลสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วสรุปในรูปความเรียง

2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งการประมวลค่าเฉลี่ยมีดังนี้ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในระดับมากที่สุด

สรุปผลการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านปัจจัยภายในในภาพรวม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นกับปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21)

เมื่อพิจารณา ปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่ม เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่4. ผู้นำเชื้อสัจ สุจริต มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 2.06) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ6. มี

เป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ1. มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสโมสรทุกปี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือข้อที่2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.22)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.31) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือข้อที่2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอก ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.21) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่5. พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34)

กลุ่มตัวอย่างจากสโมสรที่ไม่มีผลงานระดับประเทศ มีความคิดเห็นต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ด้านปัจจัยภายในในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.17) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.30)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านศักยภาพของกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.34) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่4. ผู้นำชื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อที่5. สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มสมาชิกความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.68)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.25) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่1. มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือข้อที่4. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของกรรมการและสมาชิก มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.62)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.28) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ข้อที่2. จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือข้อที่3. การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.38)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายใน ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม กิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากได้แก่ข้อข้อที่13. สมาชิกไม่ฉ้อฉลและแข็งแกร่ง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือข้อที่1. ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอก ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, SD = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ4. หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ ($\bar{X} = 2.96$, SD = 0.20) รองลงมา คือข้อที่1. มีการเสริมสร้างฐานความรู้ด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งเพื่อความสามารถในการปรับตัวและรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, SD = 0.26)

สรุปผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สโมสรที่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสรเซ็นทรัล พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ของสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่มีความสำคัญและมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องส่งผลต่อความเข้มแข็งของสโมสร คือ ความไว้วางใจกันระหว่างผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนกับตัวนักกีฬา ซึ่งบางครั้งตัวนักกีฬามีปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาในสโมสรที่ส่งผลกระทบต่อการเล่นแต่ไม่กล้าที่จะบอกหรือปรึกษากับผู้จัดการทีม หรือผู้ฝึกสอน ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข และกลายเป็นปัญหาใหญ่ในที่สุด จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บางครั้ง ผู้บริหารของสโมสรมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานอีกด้วย และจากการสัมภาษณ์นักกีฬา ผู้ปกครองของนักกีฬาสังกัดสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้ความเห็นว่า จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษามีจำนวน

น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักกีฬา ทำให้บางครั้งการดำเนินงานของสโมสรเกิดปัญหาและขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ของสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการว่า ผู้บริหารสโมสรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสโมสร เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด และจากการสัมภาษณ์นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬาสังกัดสโมสรเซ็นทรัล ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการว่า สโมสรควรพิจารณาในการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬาที่มีจำนวนมาก

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นว่า ในภาพรวมของศักยภาพของสโมสรนั้น ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ดีอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร บางประการที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสร กล่าวคือ นักกีฬาของสโมสรมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสโมสรน้อย มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างตัวนักกีฬาในระดับน้อย อาจส่งผลต่อความสามัคคีและความแน่นแฟ้นของนักกีฬาในสโมสร ซึ่งมีสาเหตุหลักคือ สโมสรเซ็นทรัลเป็นสโมสรใหญ่ มีชื่อเสียง ทำให้นักกีฬามีโปรแกรมการแข่งขันมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการร่วมกิจกรรมของสโมสรมากนัก ในส่วนของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า จำนวนผู้ฝึกสอนมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักกีฬาของสโมสร ทำให้การดูแลและควบคุมการฝึกซ้อมไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลต่อความต่อเนื่องในการผลิตนักกีฬาที่มีความสามารถที่จะทดแทนรุ่นพี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถเท่าเทียมกัน ผู้ปกครองของนักกีฬามีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ผู้บริหารของสโมสรมีภาระหน้าที่ในสังคมมาก ทำให้อาจมีเวลาในการบริหารงานของสโมสรได้ไม่เต็มที่

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกันว่า ควรมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักกีฬาของสโมสรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เพื่อเป็น

การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักกีฬา และระหว่างนักกีฬากับเจ้าหน้าที่ของสโมสร และยัง
เป็นช่องทางหนึ่งที่จะรับฟังปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและนำมาแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานของสโมสร
เป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในส่วนของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล และ
ผู้ปกครองนักกีฬา ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพขององค์กร
ว่า ควรมีการจัดสรรอัตราผู้ฝึกสอนที่เหมาะสมกับจำนวนนักกีฬาและเหมาะสมกับความรับผิดชอบ
ต่อการฝึกสอนและดูแลนักกีฬาให้มีความรู้ความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้ผู้
ฝึกสอนได้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อนำความรู้
ประสบการณ์ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึกสอนนักกีฬาของสโมสรต่อไป

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์
เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณว่า ใน
ปัจจุบันเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเพียงพอต่อความต้องการ อย่างไรก็ตามจาก
ภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการในการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงมากขึ้น
ไปด้วย ในด้านนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า
ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับด้านงบประมาณ คือ การกำหนดเบี้ยเลี้ยงและผลตอบแทนที่ได้รับจากการ
แข่งขันยังไม่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการฝึกซ้อม และผลงานที่นักกีฬาได้รับจากการแข่งขัน ซึ่ง
อาจส่งผลต่อกำลังใจในการเป็นตัวแทนของสโมสรในอนาคต

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับ
แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของ
สโมสร ด้านงบประมาณ โดยมีเนื้อหาคล้ายคลึงกันว่า สโมสรควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็น
เงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสรที่มีความเหมาะสมเพียงพอต่อ
ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงควรมีการกำหนดและจัดสรรงบประมาณที่เป็นผลตอบแทนประจำปี
เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสโมสร เพื่อให้บุคลากรของสโมสร
ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและเสียสละอย่างแท้จริง ส่วนด้านนักกีฬาและผู้ปกครองของ
นักกีฬาสโมสรเซ็นทรัล มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้าน
งบประมาณ คือ สโมสรควรมีมาตรฐานในการกำหนดเบี้ยเลี้ยงในการฝึกซ้อมที่มีความคุ้มค่ากับเวลา
และเหมาะสมกับความทุ่มเทและเสียสละของนักกีฬา รวมถึงการกำหนดผลตอบแทนที่ได้รับจากการ
แข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งรายการระดับประเทศที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสโมสร เพื่อเป็นขวัญ
และกำลังใจให้กับนักกีฬาที่จะมุ่งมั่นฝึกซ้อมและทำผลงานที่ดีให้กับสโมสรต่อไป

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ
อุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุนว่า ทางสโมสร

เซ็นทรัลมีนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความสามารถของนักกีฬาอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและขาดการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุนว่า สโมสรเซ็นทรัลควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสโมสรเซ็นทรัล และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรสโมสรเซ็นทรัลให้มากยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรเซ็นทรัล เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรม โดยได้แสดงความเห็นว่า ปัญหาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงคือ รูปแบบการจัดกิจกรรมไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสโมสร นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการแบ่งงานบางอย่างที่ยังขาดความชัดเจน และจากการสัมภาษณ์นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬา สโมสรเซ็นทรัล ในประเด็นเดียวกันนี้ พบว่า นักกีฬาและผู้ปกครองนักกีฬามีความเห็นว่า ในการจัดกิจกรรมของสโมสรยังขาดการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่บุคลากรของสโมสรมีเวลาว่างที่ไม่ตรงกันเนื่องด้วยภารกิจที่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรเซ็นทรัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารสโมสรเซ็นทรัลควรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของสโมสรทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสรมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สโมสรที่ไม่มีผลงาน 1 สโมสร ได้แก่ สโมสรไจแอนท์ดราagoon พบว่า จากการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ คือ สถานที่ทำการของสโมสร รวมถึงสนามกีฬาสำหรับการฝึกซ้อมซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของสโมสรเทเบิลเทนนิส ยังขาดความทันสมัยและความเหมาะสมในการใช้งาน นอกจากนี้ วัสดุ อุปกรณ์ของสโมสรในปัจจุบันยังขาดแคลนและไม่มีความทันสมัยเพียงพอ

ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ ว่า สโมสรควรมีการปรับปรุงอาคาร สถานที่ในการ

ดำเนินงานที่มีความมั่นคง ทันท่วงที มีความสะดวกในการทำงาน ในส่วนของนักกีฬาของสโมสร ใจ แอนท์ดราก่อน มีความเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า สโมสรควรมีการปรับปรุงสนามฝึกซ้อมที่มีความ ทันท่วงที เพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬา รวมถึง จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ครบถ้วน และเป็น ประโยชน์ต่อการฝึกซ้อม ผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสร ใจแอนท์ดราก่อน เห็นว่าสโมสรควรมีการ จัดสรรงบประมาณหรือขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในการ ดำเนินงานของสโมสร ทั้งนี้ เพื่อให้สโมสรสามารถดำเนินงานภายใต้การแข่งขันในปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร และนักกีฬาของสโมสร ใจแอนท์ดรา ก่อน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้าน ศักยภาพขององค์กร ที่สอดคล้องกันว่า บุคลากรของสโมสรบางคน ขาดความรู้ ความเข้าใจในด้าน กีฬา โดยเฉพาะกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากนี้ยังขาดความทุ่มเทและเสียสละให้กับสโมสรอย่าง แท้จริง ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การดำเนินงานและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสโมสร ยังขาดความร่วมมือและการประสานงานของบุคลากรในสโมสร และบุคลากรของสโมสรไม่ได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติม ใน ส่วนของผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสร ใจแอนท์ดราก่อน แสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านศักยภาพ ขององค์กรที่สำคัญ คือ บุคลากรบางคนเข้ามาทำงานในสโมสรโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็น เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความ เข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรกำหนด แนวทางในการคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นที่ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ กีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างแท้จริง เพื่อให้การดำเนินงานของสโมสรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแผนงานที่ให้บุคลากรของสโมสรมีโอกาสในการประสาน ความร่วมมือระหว่างกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในสโมสร

จากการสัมภาษณ์นักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสร ใจแอนท์ดราก่อน ได้ แสดงความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กรว่า ผู้บริหารของสโมสรควรให้ ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้บุคลากรของสโมสรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ความสามารถเพิ่มเติม และควรปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรที่ทำงานในสโมสรทำงานเพื่อส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

จากการสัมภาษณ์บุคลากรของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ งบประมาณที่มีการจัดสรรสำหรับการดำเนินงานของสโมสรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสโมสร

บุคลากรของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สโมสรควรมีการจัดหาและจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสโมสร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรของสโมสร

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และเจ้าหน้าที่ประจำสโมสร ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุน ที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาของสโมสรคือ จำนวนเยาวชนและประชาชนที่สนใจเล่นกีฬา เทเบิลเทนนิสน้อย ทำให้จำนวนนักกีฬาของสโมสรมีน้อย ประกอบกับความสามารถมีจำกัดเนื่องจากสโมสรไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจะสนับสนุนให้นักกีฬามีทักษะความสามารถ และประสบการณ์จากการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

เมื่อสัมภาษณ์ตัวแทนนักกีฬาของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ ความสามารถมีน้อย ส่งผลให้โอกาสในการแข่งขันรายการระดับประเทศน้อยตามไปด้วย ผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรไจแอนท์ดราagoon ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า สโมสรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักกีฬาของสโมสรมีความสามารถในการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิส นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาและการให้การสนับสนุนนักกีฬายังขาดความต่อเนื่อง ทำให้นักกีฬาของสโมสรมีความสามารถในการแข่งขันน้อยกว่านักกีฬาของสโมสรอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสนับสนุนความสามารถของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและเจ้าหน้าที่ประจำสโมสรของสโมสรไจแอนท์ดราagoon มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการให้การสนับสนุนว่า สโมสรควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้กับเยาวชนหรือประชาชนที่สนใจเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสโมสร พัฒนาทักษะความสามารถในการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนนักกีฬาที่มีความสามารถโดดเด่นในการแข่งขันในระดับประเทศ ในส่วนของตัวแทนนักกีฬาของสโมสรไจแอนท์ดราagoon สโมสรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา

และสนับสนุนนักกีฬาให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความสามารถด้านกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับนักกีฬาจากสโมสรอื่นๆ ได้อย่างใกล้เคียงกันมากขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักกีฬาของสโมสรใจแอนท์ดราก้อน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านกระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน ว่า สโมสรควรมีนโยบายและแผนงานในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของนักกีฬาที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้ นักกีฬาของสโมสรได้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงต่อไป

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรมว่าการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปโดยขาดความร่วมมือของบุคลากรในสโมสร ส่วนมากจะเป็นการจัดกิจกรรมและดำเนินงานของบุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละงานไป ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรคนอื่นๆ เท่าที่ควร ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสโมสรเป็นไปในระดับน้อยมาก ในส่วนของนักกีฬา และผู้ปกครองของนักกีฬา สโมสรใจแอนท์ดราก้อน มีความเห็นว่า ปัญหาสำคัญในด้านการบริหารจัดการคือ สโมสรไม่มีการจัดกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อตัวนักกีฬาเท่าที่ควร

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร มีความเห็นในประเด็นข้อเสนอแนะในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรมว่า สโมสรควรมีการกำหนดกิจกรรมที่ให้นักบุคลากรในสโมสรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรมที่ต้องมีการประสานความร่วมมือของทุกคนในสโมสร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสโมสร สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในส่วนของนักกีฬาและผู้ปกครองของนักกีฬาสโมสรใจแอนท์ดราก้อน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า สโมสรควรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถของนักกีฬา และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของนักกีฬา

จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรที่มีผลงาน และไม่มีผลงานในรอบสามปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า สโมสรที่มีผลงานจะมีแผนงานด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในสโมสรมีความสามารถ มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอให้ความสำคัญกับเข้าร่วมกิจกรรมของนักกีฬาในสโมสร และที่สำคัญมีการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของนักกีฬาในสโมสรตลอดเวลา ทำให้สามารถสร้างผลงานในระดับประเทศได้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของสโมสรที่มีผลงาน พบว่า มีปัญหาในปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ และที่สำคัญปัญหา

ด้านงบประมาณในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ งบประมาณในการส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรและนักกีฬาในสโมสร และงบประมาณในการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศ ทำให้บุคลากรและนักกีฬาไม่มีโอกาสในการเก็บเกี่ยวประสบการณ์และการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

สโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ควรมีนโยบาย แนวทาง หรือมาตรการในการสนับสนุนกีฬาเทเบิลเทนนิสอย่างจริงจัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของสโมสร ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นของแต่ละสโมสร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีสภาพคล่องในการดำเนินงาน

2. ด้านการพัฒนาและการสนับสนุน

ส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชนที่มีความสนใจในกีฬาเทเบิลเทนนิส เพื่อเป็นการปลูกฝังตั้งแต่เด็ก และมีแนวทางที่ชัดเจนในการสรรหานักกีฬาที่มีทักษะและความสามารถทางกีฬาที่โดดเด่นเพื่อเป็นตัวแทนของสโมสรในการแข่งขันในระดับประเทศ

3. ด้านศักยภาพขององค์กร

ควรคัดสรรบุคลากรที่เข้ามาทำงานในสโมสรเทเบิลเทนนิส ว่าต้องมีใจรักในกีฬาเทเบิลเทนนิส มีความรู้ความสามารถ และที่สำคัญมีความเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4. ด้านการบริหารจัดการ

สโมสรเทเบิลเทนนิส ควรให้ความสำคัญกับการจัดสร้างหรือจัดหาสถานที่ทำการของสโมสรที่มีความมั่นคง สะดวกสบาย ทันสมัย มีอุปกรณ์ครบครัน พร้อมทั้งจัดหาสถานที่ฝึกซ้อมที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของนักกีฬาในสโมสร เพื่อให้ นักกีฬามีขวัญและกำลังใจในการฝึกซ้อมและแข่งขัน รวมไปถึงสามารถพัฒนาทักษะ ความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสโมสร

5. ด้านการจัดกิจกรรม

การสร้างกิจกรรมต่างๆที่เป็นการสนับสนุนการกีฬาเทเบิลเทนนิส กล่าวคือการจัดการแข่งขันให้เกิดความน่าสนใจ ให้เกิดความร่วมมือร่วมของสมาชิกในสโมสร การมีกิจกรรมภายในของสโมสรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในของกลุ่มสมาชิก การนำนักกีฬาของสโมสรไปทำการฝึกซ้อมหรือทำการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้รับผลการศึกษาที่มีความครอบคลุม สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่สโมสรเทเบิลเทนนิสได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ควรที่จะทำศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสโมสรเทเบิลเทนนิสที่มีต่อการบริหารงานของสโมสรเทเบิลเทนนิส เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสโมสร
2. ควรที่จะทำศึกษาเรื่องกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อนำมาปรับใช้กับการดำเนินการบริหารสโมสรเทเบิลเทนนิส
3. ควรที่จะทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเล่นกีฬาเทเบิลเทนนิสของนักกีฬาเทเบิลเทนนิสที่มีอยู่ในประเทศไทย

THESIS TITLE: FACTORS AFFECTING THE STRENGTH OF TABLE TENNIS CLUB'S IN BANGKOK METROPOLIS

PISSANU NAKCHENSEN 5436176 SHSM/M

M.A. (SPORTS MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PRASERTCHI SUKSA-ARD, Ph.D.,
NUGROB RAWANGKARN, Ph.D., WANCHALEE NORIYA, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

One essential and important factor related to the rapid development of country was the population in the country should be developed in quality physically, psychologically and socially. Whichever country has a population with quality, capable intelligence, completely healthy body and mind, sacrifice, unity, discipline, patience and kindness, that country will have its own people who were ready for development, and getting started with social change; including managing and adapting to new systems effectively. On the other hands, if the country had the population that had not complete health, weak of physical capability, and lack of unity and discipline, it will inevitably lead to poorer performance for population's life in the country, and finally it will lead to the important problem of the country.

Sport is one important factor in the development of the country's population; in terms of physical, psychological and social quality. Whichever country has these qualities, it will allow the athletes or local population to be trained for improving quality of life and good health which are important in contributing to the development, economic and social efficiency; that is, those who play sports will develop their skills in sports, health, well- being and self-discipline; including the ability to study the behavior of others, and able to adapt themselves to the others; as

well as, quick to solve problems. In addition, the sport can enhance an athlete's kindness; respect in the justice, tolerance, realize in their roles, responsible in disciplines, able to work effectively (Worasak Phienchob, 2001: 75). Therefore, the value of sports can affect on the quality of the population and contribute to the development of the country. For this reason, the government has policies and programs to promote and develop the sports.

Table tennis or Ping Pong as we know is a sport that requires quickness, and use every part of body; as well as the eyes, brain, hands, wrists, arms, thighs, knees, feet, body and soul which needs to be tough in practice, and ready to be the fighter to attend the competition. The benefits to be gained from playing table tennis are good for health and fitness, then it is to have the sporting spirit and draw forgiven if you had the opportunity to serve the country, it would be an honor to the whole family; including the benefits to themselves, the famous experience of traveling to compete abroad or may be assembled in the sport of table tennis as a career.(Sports Authority of Thailand, 2001).

It is concluded that the development plan that aims to support sport athletes and sports organizations has the potential to be a professional in both the competition and the management of the study. The researcher is interested in the study of factors affecting the strength of table tennis club in the area of Bangkok. From above, it can be seen that the factors that are important in the management of sports clubs for table tennis will be successful and have development is ongoing to strengthen the table tennis club in the field of management, the potential of budget support, and activities with the standard management system; including consistent and similar policies as follows:

1. To develop the youth athletes by encouraging the practice, and support them to attend the competition for developing their skills continuously.
2. To settle table tennis training center for being the center of the club's sportsmen.
3. To manage the training system suitable to Thailand for focusing on the development of athletes and constantly updated.
4. To improve competitive advantages to develop athletes for leading to be professional athletes in the future.

5. To set the athletes course and development of the team's quality.
6. To publish and promote table tennis in the forms of marketing and promotion to create awareness in table tennis.
7. To continue on adding personnel in the operation of the club leading to the growth in fields of table tennis.

According to the background from above, it needs to have a model for improving the efficiency of the various factors to strengthen the table tennis club for the benefits of development with the policy of promoting table tennis club accordance with Table Tennis Association; including the development shall be in accordance with Table Tennis Confederation of Asia as well. The study will focus on the factors affecting the strength of table tennis club in the area of Bangkok. In this study, the researcher focuses on the study of table tennis club in Bangkok. The table tennis club has many top clubs which have a team of athletes. The data collected from this study will directly be the benefit involved with the management of table tennis clubs and the sports authorized people of Table Tennis Association of Thailand, Table Tennis Club Organization, or the organizers and sponsors continuously.

Research Objectives

1. To study the factors affecting on the strength of the table tennis club in the area of Bangkok.
2. To compare the strength of table tennis club with portfolio and table tennis club with non- portfolio, which had not worked in around three years ago.

Scope of Research

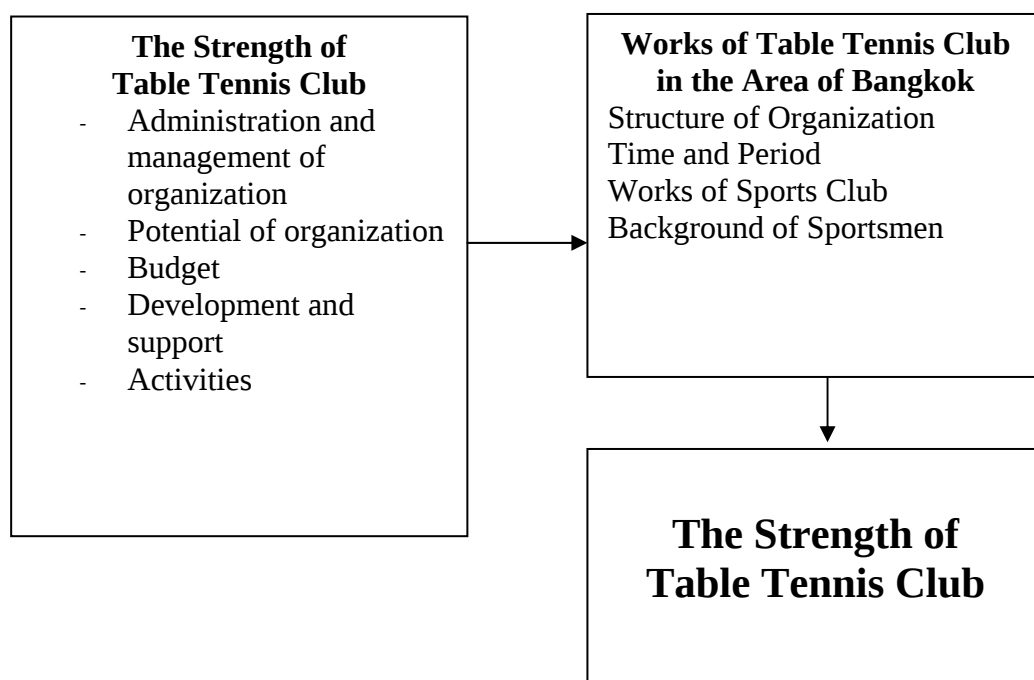
1. The scope of population for the study who consist of the athletes, coaches, officials of table tennis club in Bangkok, and parents of athletes
2. The scope and content which study the factors affecting on the strength of table tennis club in the area of Bangkok.

- Independent variables are famous table tennis club and infamous table tennis club

- Variable factor is strength

3. The scope of time limits is the period used in the study between the January - March 2013.

Conceptual Framework



Expected Benefits from the Study

1. To realize in the factors affecting on the strength of the table tennis club in the area of Bangkok.

2. To be able to use the data obtained from the study as the guide to the development of strength for the sports club effectively.

3. To be able to use the data from the study to strengthen the planning and efficient organizations; in order to further development of the organization to grow up in the future.

Research Methodology

The research studies the strength of table tennis club in the area of Bangkok which is called Mixed Method Research using Qualitative Research and Quantitative Research; including In-depth Interview with the main information about the strength of table tennis club, and Survey Research, the researcher uses the questionnaires for asking and reviewing of persons involved in table tennis club in the area of Bangkok, the details are as follows.

1. Survey Research are used to collect data from athletes, managers/ coaches and Athletic Table Tennis Club Officials in Bangkok who are divided by the table tennis club in the area of Bangkok that has three famous clubs and other infamous three clubs totaled 224 people. (According to the club's athletes representing the country, they attended the event, and got honors and awards from competition for a period of three years (from the year of 2010-2012).

2. In-depth interviews with table tennis club in the area of Bangkok:

The club with the portfolio named Central Club

- One director / trainer
- One officer
- One athlete
- One parents of athlete

Total 4 people

The club without the portfolio named Giant Dragon Club

- One director / trainer
- One officer
- One athlete
- One parents of athlete

Total 4 people

The data was obtained from the interview with research analysis.

Collecting Data Methodology

The researcher will collect data from the questionnaires. The procedures are as follows:

To define the code of questionnaires for determining the collection of questionnaires.

The researcher collects data by himself by using questionnaires with a sample group.

To check the correctness and completeness of questionnaires to make sure that there is no incomplete edition.

To interview athletes, coaches, officials of table tennis club in Bangkok; including parents of athletes of the successful club and non- successful club in management for using the data to the analysis of the study results.

Methods for Data Analysis

1. Analysis of Qualitative Research

The data were analyzed by using Content Analysis, and all of the In-depth interviews also were analyzed. Then, the results will be summarized into the article.

2. Methods of Quantitative Analysis

Data analysis and opinion about the strength of table tennis club in the area of Bangkok were analyzed by using mean and standard deviation of the average processing are as follows: (Best, 1977)

Average of 1.00 to 1.80 represents the opinions concerning the strengthening of table tennis club in the least.

Average of 1.81 to 2.60 represents the strength of table tennis club at the low level.

Average of 2.61 to 3.40 represents the opinions concerning the strengthening of table tennis club at the medium level.

Average of 3.41 to 4.20 represents the opinions concerning the strengthening of table tennis club at the high level.

Average of 4.21 to 5.00 indicates a strong opinion about the table tennis club at the highest level.

The Results of Studies on the Strength of Table Tennis Club

The results showed that the samples from the club with a portfolio in national competition have their opinions about the strength of the table tennis club consist of overall internal factors- for the club with a portfolio has the comments on factors affecting the strength of table tennis club in a high level ($= 4.02$, $SD = 0.25$). When it is divided into many points, it is found that the opinion is in the high level; for example, development and support ($= 4.30$, $SD = 0.21$), followed by the budget and opinion are at the highest level ($= 4.24$, $SD = 0.21$).

Considering the internal factors of the potential management of the group, when it is divided into each item, it is found to have the highest opinion is in the highest level at item 5 – the club members have good relationship within the club ($= 4.68$, $SD = 0.49$), followed by item 4- leader with integrity with the comments at the highest level ($= 4.37$, $SD = 0.70$).

Considering internal management factors is in the high level ($= 4.04$, $SD = 2.06$), and when they are classified it was found that the comment was in the highest level; that is, item 6- to have the same target and objective ($= 4.68$, $SD = 0.49$), followed by item 1- to have the location and the club's office with the highest level of comments ($= 4.73$, $SD = 0.48$).

Considering the budget factors were in the high level ($= 4.24$, $SD = 0.21$) which were classified into the comments with the highest level; that is, item 1- there is the budget allocation for the club every year ($= 4.68$, $SD = 0.49$), followed by item 2- the budget for a salary or compensation to personnel working in the club with the comments at the high level ($= 4.03$, $SD = 0.22$).

Considering the internal factors about activities management was at the high level ($= 4.16$, $SD = 0.31$) which were classified into the comments with the highest level; that is, item 1- everyone understands their duties ($= 4.88$, $SD = 0.35$) followed by item 2 – to help each other with the comments at the highest level ($= 4.79$, $SD = 0.41$).

Considering the external factors about process of development and support was at the high level ($= 4.30$, $SD = 0.21$) which were classified into the comments with the highest level; that is, item 4- agencies / organizations support various aspects especially the budget ($= 4.92$, $SD = 0.26$), followed by item 5 - parents realize in the importance and support to the club with the comments at the highest level ($= 4.87$, $SD = 0.34$).

The samples from the club without any portfolios in the country have their comments about the strength of the table tennis club in the terms of factors within the overall was at the medium level ($= 2.90$, $SD = 0.17$) which were classified into the comments at the highest level was the management ($= 3.06$, $SD = 0.25$), followed by the process of the activity with the comments at the medium level ($= 2.91$, $SD = 0.30$).

Considering the internal factors, the potential of the group was at the medium level ($= 2.81$, $SD = 0.34$) which were classified into the comments with the highest level; that is, item 4 – the leaders are honor and have the integrity ($= 3.99$, $SD = 0.64$), followed by item 5- the club's members have good relationships among members with the comments at the high level ($= 3.57$, $SD = 0.68$).

Considering the internal factors about management is at the medium level ($= 3.06$, $SD = 0.25$) which were classified into the comments with the high level; that is, item 1- the location and offices of the club ($= 3.90$, $SD = 0.33$), followed by item 4- to assign work which matches with the abilities and skills of directors and members with the comments at the high level ($= 3.48$, $SD = 0.62$).

Considering the internal factors of the budget is at the medium level ($= 2.89$, $SD = 0.28$) which were classified into the highest comments at the high level; that is, item 2 – to share the salary or compensation to personnel working in the club ($= 2.95$, $SD = 0.26$), followed by item 3- clean and clear administration with the comments at the high level ($= 2.89$, $SD = 0.38$).

Considering internal factors about the process of activities is at the medium level ($= 2.91$, $SD = 0.29$) which were classified into the comments with the highest level; that is, item 13- the members are not tenacity and hard ($= 4.11$, $SD = 0.57$), followed by item 1: everyone understands their own responsibilities with the comments at the high level ($= 4.05$, $SD = 0.59$).

Considering the external factors about the process of development and support is at the medium level ($= 2.77$, $SD = 0.29$) which were classified into the highest comments with the high level; that is, item 4 agencies / organizations support various aspects on the budget ($= 2.96$, $SD = 0.20$), followed by item 1- to strengthen the knowledge base in the field about their ability to adapt and learn the tricks of the situation. With the comments at the medium level ($= 2.93$, $SD = 0.26$).

The Data Conclusion from In- Depth Interviews

Analysis of the data from in-depth interviews from Central Club with team director and coach, they interviewed about the issues and obstacles in the strengthening of the club; that is, management issues are important, and may affect on the strength of the club in the terms of the trust between the team director, coach, and the athletic trainer. Sometimes, the athletes probably have personal problems or issues affecting on the club's training session, but they did not dare to tell or talk to the director or trainers. The problem is still not resolved, and finally become a major problem. From interviews with Central Club, the opinion that related to the problem of key management is the management of the club sometimes does not meet the delegation. The competence of the operation can not be efficient. It also caused a delay in the workplace. Moreover, there are the interviews with athletes, parents of athletes under the Central Club which is the opinion that number of staffs and advisor to advise is a small one compared to the number of athletes. Sometimes, the club's problems and inefficiency are in their operations.

From an interview with the director and coach of Central Club, they have the comments on the approaches to the problems and obstacles in the strengthening of the club about club management to focus on building relationships between people in

the club to create good feelings and trust. From interviews with Central Club's officials, they have the comments that the solutions to the problems of management should be entrusted with the task of knowledge, which will be the result in operational effectiveness. And according to the interviews with athletes and their parents under the Central Club, they have the comments and suggestions on ways to resolve problems in the strengthening of the club about management that the club should consider increasing the number of staffs and advisors so that getting enough to a big amount of athletes.

Team directors, coaches and staffs of Central Club have an overview about the potential of the club. However, there are barriers in the strengthening of the club, and the potential of the organization also have some factors that may affect on the success of the club, said the club's athletes who participate in activities group at the club. The opportunity to share the athletes' knowledge, and international experience may affect on the unity and closeness of the athletes in the club. The main reason is Central Club is one of great clubs, which makes famous athletes with very competitive program. The Central Athletic Club has an opinion on this matter about the number of training is minimal compared to the number of club's athletes. The supervision and control training is not thorough enough which may affect on the continuity of the athletes who are able to effectively replace senior or equal abilities. Parents of athletes have an opinion on this matter about the management of the club is very social obligations which means that there is not full time for the administration of the club.

Team directors, coaches and staffs of Central Club have an overview about the potential of the club with guidelines and suggestions on how to fix problems in the strengthening of the club. The potential of the organization should have an event that is open to athletes of every club to participate in the activity. The exchange of knowledge and experience to lead to good relationships between athletes, and between athletes with club officials; including a way to listen to the problems, and apply the correction to ensure the operation of the club is going smoothly and achieve. The Central Athletic Club's athletes and parents have the comments on the guidelines for strengthening the capacity of the organization that it should be allocated the appropriate number of athletes and trainers with responsibility for the care of athletes, coaches to have a real talent. Also, coaches are encouraged to attend training and

seminars on the content-related responsibilities to apply the knowledge and experience used for benefit of the club.

Team directors, coaches and staffs of Central Club have an overview about the potential of the club with guidelines and suggestions on the budget, salary and benefits that are considered to be sufficient to match with the demand. However, there is much more responsibility, there is a need to get a very high salary or compensation increasingly. Athletes and parents of athletes of Central Club have an opinion on this matter about the major problem with the budget is to determine the allowances and benefits received from the competition is not appropriate for their dedication in training to athletes from competition which may affect on encouragement in representing the club in the future.

Team directors, coaches and staffs of Central Club have an overview about comments on the guidelines and suggestions on how to fix problems in the operation to strengthen the club's budget, with a similar content. The club should be allocated to the salary or compensation to personnel working in the club that is adequate for its obligations and responsibilities which should be given to the appropriations and the annual bonus of the personnel in the performance of the club to keep the club operational personnel willingly with dedication and sacrifice genuinely for the athletes and parents of Central Athletic Club who have an opinion on this matter about suggestions on how to fix the budget, the club should have standard practice for determining the allowance is worth on the time and money to sacrifice of athletes; including remuneration received from the competition, especially in countries where the reputation of the club should encourage the athletes who strive to practice and do good works to the club next time.

From interviews with personnel of the Central Club, they have the comments on problems and obstacles in the strengthening of the club; regarding providing the support that the club's policy is direct to the development and promotion skills. The ability of the athletes is shown fully and continuously. However, the lack of foster lifelong learning and skills development, it should have the ability to learn and seek knowledge instead.

From interviews with personnel of the Central Club, they have the comments about suggestions on ways to resolve problems in the strengthening of the

club; regarding providing the support that Central Club should give priority to have learning workforce for Central Club; including promote the development of skills, the ability to learn and seek knowledge to enhance much more ability of personnel to the Central Club.

From interviews with directors of Central Club, coaches and officials, they have the comments about the problems and obstacles in the implementation to strengthen the club. The issues that should be updated are not just featured on the collaboration of people in the club, but there is also the problem of the division of labor, some of which are unclear. And according to the interviews with athletes and parents of Central Athletic Club, it is in the same issue, it is found that the athletes and the athletic department said that in the event of the club still lacks a joint decision. This may be due to the club's staffs have time discrepancies due to different missions.

From interviews with personnel of the Central Club, they have the suggestions on ways to resolve problems in the strengthening of the club. The event which is aligned to the Central Club's management should focus on activities that allows personnel to join the club involved in sharing responsibility for decisions and activities to be much more proud and strong links between people in the club.

Analysis of the data from in-depth interviews, the club has no portfolio, named Giant Dragon Club from the interview, the interviews revealed that the club's personnel of Giant Dragon Club have the comments about the issues and challenges of managing the premises of the club. The stadium for the training, which is regarded as the most important factor of the table tennis club still lacks of modern and appropriate to be used; including the club's equipment is still scarce and not modern enough.

Directors/ trainers and club officials have the comments on the approaches to the problems and challenges of managing the club that should be updated building, and place in a solid performance with the convenience of modern work. The athletes of Giant Dragon Club also have the comments on this issue that it should be updated with modernization which direct to the needs of athletes; as well as, a complete supply of equipment, and benefits to the practice. The athletes' parents of Giant Dragon Club said that the club should have allocated a budget or budgetary support to match with the needs of the operations of the club so that the club can operate under the current competition effectively.

Team directors, coaches, club's officials and athletes of Giant Dragon Club have the comments on this issue and the barriers to implementation to strengthen the club about the potential of the organization that corresponding some of the club's personnel still lack knowledge and understanding of the sport. There is also a lack of dedication and devotion to the club, literally. Moreover, another important issue consists of the operation and activities. The club lacks of cooperation and coordination of personnel in the club, and staffs of the club have been supported by the management to take the training and development of additional skills. The athletes' parents of Giant Dragon Club have the comments that the problem is that the potential of the organization, some personnel working at the club should have the hope of personal profit.

From interviews with directors, coaches and club's officials, they have the comments on the guidelines and suggestions on how to fix problems in the strengthening of the club. The potential of the organization is the same as the club which should set guidelines for the selection of personnel, focusing on knowledge and experience related to real knowledge of table tennis. For the purpose of the club is to be effective and efficient. Also, there should be plans to staffs of the club who should have the opportunity to collaborate with each other to create harmony and closeness between people in the club.

From the interviews of athletes and their parents of Giant Dragon Club, they have the comments and suggestions on ways to resolve problems in the strengthening of the club. The potential of the organization about management of the club should provide critical support to the club's personnel who receive training and develop their skills further. Moreover they should cultivate awareness for personnel who work in the club working for the common good rather than personal profit.

From the interviews with the personnel of Giant Dragon Club, they have the comments on problems and obstacles in the implementation to strengthen the club's budget which is in the direction of the budget is allocated for the operation of the club, with a small number compared with the demand for performance and durability in the club

The personnel Giant Dragon Club have the comments on the guidelines and suggestions on how to fix problems in the strengthening of the club about the budget that is consistent and in the same direction. Besides, the club should have to allocate a sufficient budget for the operation of the club; especially the budget to promote and support the development of skills, knowledge and abilities of the personnel of the club.

Team directors, coaches and club officials have the comments on the problems and obstacles in the implementation to strengthen the club; regarding providing support and correspond the problem is directed to the Youth club and Sport of the public's interest. About the money of management about table tennis is less compared with the needs of club's athletes. The ability is limited because the club does not have enough in the budget to support the athletes with skills and experience of the ongoing match.

According to the interviews of representatives of Giant Dragon Club, they have the comments on this matter; that is, there should be encouraged to develop their skills, but their capabilities are less, and the opportunity to compete at a national level is also less. The athletes' parents of Giant Dragon Club have the interviewed about this issue that the club has not given priority to promote and support the athletes of the club is able to play table tennis. There are ways to develop and support athletes still lack of continuity. The sportsmen of the club are more competitive than any other clubs' athletes. Giving priority to the development and support of the athletes should be continued.

Team directors, coaches and staffs of Giant Dragon Club have the comments about suggestions on how to fix problems in the strengthening of the club; regarding providing the support that the club should focus on providing opportunities for young people interested in playing table tennis or be a part of the club for developing their skills in playing table tennis seriously and continuously. It is supposed to support athletes with outstanding ability to compete nationally. In the part of Giant Dragon Club, it should give priority to the development of the athletes, and encourage athletes to have the opportunity to receive training to develop skills in table tennis; including to enhance their ability to compete with athletes from other clubs. Regarding to the interviews with the athletes' parents of Giant Dragon Club, they have

comments on the suggestions to resolve the problems in the strengthening of the club. The development process and provide support that the club should have policies and programs to develop and enhance an athlete's performance with continuity. Athletes of the club are to enhance the ability to compete in the next higher level.

From interviews with directors, coaches, club officials, they have the comments on issues that affect on the operation to strengthen the club. In the event of operating activities, the club lacks of cooperation of people in the club. Most of the activities and operations of the personnel are responsible partially; not to get cooperation from others, and personnel get benefit from the activities. The athletes and athletes' parents of Giant Dragon Club have the comments that the key issue in the is the club does not have the activities are beneficial to the athletes.

Team directors, coaches, club officials have the comments on recommendations issues on strengthening the operations of the club. About the activity of the club should have club's personnel involved in the operation, activity that requires the cooperation of everyone in the club to make a good relationship between the people in the club, unity and contribution to the success of the activities. The club's athletes and parents of athletes of Giant Dragon Club do not have the comments on this matter. The club should focus on activities that are beneficial to the development of skills. The ability of the athletes should have activities for enhancing the ability of athletes.

From interviews with directors, coaches, and officials of the club with a portfolio and non- portfolio in the past three years, the club with portfolio will be seen that the performance management plan will be effective with talented people in the club. There are also reasonable budget and adequate to focus on the activities of the athletes in the club. And more importantly, it will be encouraged to develop the capacity and ability of the athletes in the club all the time. It can also make a contribution in the country continuously. The club with portfolio, whose works were problematic in several factors in particular, has human resources which lack of knowledge and the ability to adequately. The key issue is also the budget to hire personnel with the knowledge and ability to promote the development personnel and athletes in the club. Finally, the budget will be able to support the athletes to compete

at the national level which let the personnel and athletes have the opportunity to experience and achieve its full capacity.

Comments on the Results of User Studies.

Table tennis club should have a policy or guidelines in place to support the sport with the details as follows:

1. Budget

Be allocated to finance and operations of the club to have sufficient and appropriate activities. To set up for each club for ensuring the operation runs smoothly with the maintenance and operations.

2. Development and Support

To encourage and support young people who are interested in table tennis; in order to cultivate teenagers with the clear guidelines in recruiting athletes and skill; including outstanding athletic ability to support on representing the club in competitions at national level.

3. The Potential of Organization

It should be chosen by the personnel working at table tennis club. It should rely on love for table tennis, knowledge, and self-sacrifice for the common good rather than personal profit, and to develop their potential to contribute to sustainable development organization.

4. Management

Table tennis club should give priority to the building or facility providing the club with a steady, comfortable, modern and well-equipped; including provide the practice standards and direct to the needs of athletes in the club. The athletes are demoralized in training and competition; as well as, the development of the ability to continually the much more benefits to the club.

5. Activities

Activities support the creation of table tennis that is a very interesting competition, and to ensure the participation of members in the club. The activities of the club aim to promote unity within the group. Athletes of the club are able to

practice or compete on an international level for gaining more experiences in their lives.

Suggestions for Further Study.

In this study, the following should be studied further in the following. In order to get results that are very comprehensive and useful to strengthen happened to the tennis club more efficiently.

1. There should be the study of the opinions of people in the tennis club on the management and administration of the club; in order to know the opinions of people in the organization and contribute to the development of the club.
2. There should be the study of the marketing strategy applied to the operation of table tennis club
3. There should be the study of factors affecting on table tennis athletes available in Thailand.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. คู่มือการฝึกเทเบิลเทนนิสขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไอเดียสแควร์, 2544.
- เจริญ ธรรมชาดากุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร ภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, 2549.
- ชัชวีย์ พุ่มสงวน. “การศึกษากาการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2556.
- ชูศิลป์ งามประสิทธิ์ (พ.อ.). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการทหารบก ศึกษากรณี : กองพันทหารราบที่ 11.” รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ตุลา มหาสุขานนท์. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์, 2545. เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ทัศนะ โสมาบุตร. “สถานการณ์การจัดการกีฬาเทเบิลเทนนิสไทย”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2545.
- ธีรกิติ นวรัตน์ ณ อยู่ชยา. การตลาดสำหรับการบริการแนวคิดและกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- นฤมล ชุนถนอม. “การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพองค์การ: ศึกษากรณี สำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551
- นิภาพร ศรีชุมพวง. “บุคลิกและภาวะผู้นำของนักกีฬาทีมชาติไทย”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2554.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกลมสมัย, 25547.

พัชรี ลิโรส. นโยบายสาธารณะและการวิเคราะห์นโยบาย. ชุดที่ 2 เอกสารประกอบการสอน, 2549.

เพ็ญจันทร์ เมตุลา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรณี กิรติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2549.

มณฑิรา วรรณสดับ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของวิชาชีพของผู้ฝึกสอนศูนย์สุขภาพเขตกรุงเทพมหานคร”. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.

มารยาท สมุทรสาคร. การบริหารจัดการยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์, 2551.

ยศพงษ์ กุลดิลก. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, 2551.

รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์. จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2551.

รัฐลักษณ์ พัทธ์จักรพิภพ. “ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด : กรณีศึกษาศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลตลิ่งชัน อำเภอนะบือ จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.

วรเดช จันทรศร . การบริหารการพัฒนา : การเปลี่ยนแปลง และทิศทางในการบริหารและพัฒนา. เอกสารประกอบการศึกษา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

วรศักดิ์ เพียรชอบ. ประมวลบทความ ศาสตราจารย์ ดร.วรศักดิ์ เพียรชอบ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2544.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์.() การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ:สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ศิริรักษ์ เขียวมีส่วน. “ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหาร การเงิน การคลัง : กรณีศึกษา อบต. บางคาแตร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร, 2545.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ชาญวิทย์ เซ็นเตอร์, 2545.
- สุรภา ขุนทองแก้ว. “พฤติกรรมการออกกำลังกายของสมาชิกชมรมสร้างสุขภาพจังหวัดราชบุรี”.
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2548.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรี,
2543.
- อภิสิทธิ์ นัทรทนานนท์ และ จิรเสกข์ ตรีเมธสุนทร. หลักการตลาดเพื่อธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
เสริมมิตร, 2553.
- อัมพร อังนิพันธ์. การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ, 2546.
- อินทรา ปัทมินทร. “การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรจิตวิทยาการกีฬา สำหรับการอบรม
นักกีฬาทีมชาติไทย”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2543.

ภาษาอังกฤษ

- Barnard. C.I. The function of executive. Cambridge, Harvard University Press, 1997.
- Cash, P.R. The Coach competency inventory for intercollegiate: Development And Validation,
Dissertation Abstracts International 44 (December 1983) :1722-A-1723-A.
- Chen, Chih. Fu. (1993). Competency assessment for the Republic of China (Taiwan).
Dissertation Abstract International.
- Galang,M.C(1999).Stakeholders in high-performance work systems. The International Journal
of Human Resource Management 10(2) : 287-305.
- Griffin, A. PDMA Research on New Product Development Practices: Updating Trends
and Benchmarking Best Practices. Journal of Product Innovation Management, vol.
14, 1997.
- Gullick, L & Urwick L. Papers on the Science of Administration. New York: Institute of Public
Administration, Columbia University ,1973.
- Philip Kotler Rethinking Marketing. : Pearson Education Indochina Ltd. 2003
- Robbins, Stephen P. (1990). Organization Theory : Structure Design and Application. 3 rd ed.
New Jersey : Prentice-Hall.

Samuel C. Certo. Modern management : diversity, quality, ethics, & the global environment.
Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, 2000.

Shoemaker, Layton. (1980). Intercollegiate athleric management in selected Christian Colleges.
Disseration Abstracts International.

สัมภาษณ์

วิชัย งามเบญจวงศ์, สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2555

ระบบออนไลน์

นโยบายและการดำเนินงานของสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.ttat.or.th>(วันที่ค้นข้อมูล : 20 ตุลาคม 2555).

หลักเกณฑ์การเป็นผู้สนับสนุน กกท. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sat.or.th> (วันที่ค้นข้อมูล : 3
มิถุนายน 2556).

Thaipr.net. 8 นักกีฬาป้องกันบ้านป่วนร่วมแข่งขันป้องกันนาชาติที่ฮ่องกง. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
[http : / /www.ryt9.com](http://www.ryt9.com)(วันที่ค้นข้อมูล : 19 สิงหาคม 2555).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมาย ☐ ให้ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุดในแต่ละข้อ

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี
☐ 2. 21 – 30 ปี
☐ 3. 31 – 40 ปี
☐ 4. มากกว่า 40 ปี

3. ตำแหน่งหน้าที่ในสโมสร

- ☐ 1. ผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน
☐ 2. เจ้าหน้าที่ประจำสโมสร
☐ 3. นักกีฬา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในเครื่องหมาย ☐ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสร	ระดับความเข้มแข็ง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ปัจจัยภายใน					
	1. ด้านศักยภาพของกลุ่ม					
1	ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์					
2	ผู้นำมีความเสียสละ อดทน					
3	ผู้นำมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
4	ผู้นำซื่อสัตย์ สุจริต					
5	สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกกลุ่มสมาชิก					
6	สมาชิกมีความสามัคคี					
7	สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม					
8	สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับกลุ่ม					
9	สมาชิกเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้					
10	สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารภายในระหว่างสมาชิกกลุ่มอยู่เสมอ					
11	สมาชิกมีการเรียนรู้และปฏิบัติจริง					
12	สมาชิกได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะใหม่ๆ และศึกษาดูงาน					
13	สมาชิกให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในกิจกรรมต่างๆ					
14	ทุกคนมีใจรักที่จะทำงานเพื่อสังคม					
15	มีการระดมความคิด ความสามารถของสมาชิกตามศักยภาพ					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสร	ระดับความเข้มแข็ง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. ด้านการบริหารจัดการ					
16	มีสถานที่ตั้งและสำนักงานของสโมสร					
17	มีโครงสร้างสโมสรชัดเจน (organization chart)					
18	มีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานครบถ้วน					
19	มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของกรรมการและสมาชิก					
20	มีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดี					
21	มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน					
22	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับกรรมการสมาชิกสโมสร/ผู้จัดการทีม/นักกีฬา					
23	มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรมพร้อมงบประมาณ					
24	มีการอำนวยความสะดวกและควบคุมการทำงานอย่างเป็นระบบ					
25	มีทีมงานที่เข้มแข็ง					
26	มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกันและมีการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ					
27	มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจากผู้จัดการทีม/ผู้ฝึกสอน					
	3. ด้านงบประมาณ					
28	มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสโมสรทุกปี					
29	จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสโมสร					
30	การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสร	ระดับความเข้มแข็ง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	4. ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม					
31	ทุกคนเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง					
32	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
33	ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
34	มีรูปแบบการทำงานร่วมกัน					
35	มีการแบ่งงานและประสานงานกันชัดเจน					
36	มีการเชื่อมต่อข่าวสารอย่างถูกต้อง					
37	พร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน					
38	มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					
39	มีการประเมินผลและปรับปรุงการทำงาน					
40	ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
41	มีการตัดสินใจร่วมกัน					
42	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของแต่ละคน					
43	สมาชิกไม่ฉ้อฉลและแข่งกัน					
	ปัจจัยภายนอก					
	กระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน					
44	มีการเสริมสร้างฐานความรู้ด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งเพื่อความสามารถในการปรับตัวและรู้เท่าทันสถานการณ์					
45	มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต					
46	หาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งหน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสโมสร	ระดับความเข้มแข็ง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ปัจจัยภายนอก กระบวนการพัฒนาและการให้การสนับสนุน (ต่อ)					
47	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ โดยเฉพาะงบประมาณ					
48	พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนสโมสร					

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานของสโมสร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของสโมสร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความเข้มแข็งของสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิส ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการ หรือไม่ว่าไร

.....

.....

.....

.....

2. โปรดให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร หรือไม่ว่าไร

.....

.....

.....

.....

4.โปรดให้ แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านศักยภาพขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. โปรดให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านงบประมาณ

.....

.....

.....

.....

.....

7. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการสนับสนุนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

8. โปรดให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

9. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

10.โปรดให้ แนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสร้างความเข้มแข็งของสโมสร ด้านการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ได้ดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนักกีฬา ผู้ฝึกสอน เจ้าหน้าที่ประจำสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ปกครองของนักกีฬา ซึ่งสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 20 สโมสร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายละเอียดสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	รายชื่อสโมสร	จำนวนบุคลากร(คน)	
		นักกีฬา	ผู้ฝึกสอน
1	สโมสรเซ็นทรัล	42	5
2	สโมสรไอศดสกา	41	4
3	สโมสรกองทัพบก	41	2
4	สโมสรกองทัพอากาศ	43	1
5	สโมสรตำรวจ	36	2
6	สโมสรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย	40	1
7	สโมสรยาสูบ	35	1
8	สโมสรมหาวิทยาลัยธนบุรี	32	2
9	สโมสรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	30	4
10	สโมสรมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	31	1
11	สโมสรโรงเรียนกีฬากรุงเทพมหานคร	28	2
12	สโมสรอิมพีเรียล	32	2
13	สโมสรปิงปองบ้านปู	40	8
14	สโมสรประเสริฐปิงปอง	23	1
15	สโมสรตงฟง	29	2
16	สโมสรโจล่า	28	2

ตารางที่ 3.1 แสดงรายละเอียดสโมสรกีฬาเทเบิลเทนนิสในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อสโมสร	จำนวนบุคลากร(คน)	
		นักกีฬา	ผู้ฝึกสอน
17	สโมสร ยาชาก้า	24	1
18	สโมสร ดอกเตอร์ นอยบาวเออร์	25	1
19	สโมสร ใจแอนท์ดราก้อน	20	2
20	สโมสรคอนเนอร์สปิน	29	2
	รวม	695	

ที่มา: ข้อมูลจากสมาคมกีฬาเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย1 มิถุนายน 2555

ภาคผนวก ง
เอกสารจริยธรรมการวิจัย

					
<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">COA.No</td> <td style="padding: 2px;">2013/017.1701</td> </tr> </table>		COA.No	2013/017.1701		
COA.No	2013/017.1701				
Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)					
Title of Project:	Factors affecting the Strength of table tennis club's in Bangkok				
Principal Investigator:	Mr. Pissanu Nakchensen				
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University				
Approval Includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 11 January 2013 2) Participant Information sheet for Questionnaire version 21 November 2012 3) Participant Information sheet for Interview version 21 November 2012 4) Informed Consent form version date 21 November 2012 5) Questionnaire received date 12 July 2012 6) Interview Guideline received date 11 January 2013				
The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)					
Date of Approval:	17 January 2013				
Date of Expiration:	16 January 2014				
<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Signature of Chairman:.....</td> <td style="text-align: right;">  (Assoc. Prof. Pichet Kalamkasait) </td> </tr> <tr> <td>Signature of Head of the Institute:.....</td> <td style="text-align: right;">  (Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwatt) Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities </td> </tr> </table>		Signature of Chairman:.....	 (Assoc. Prof. Pichet Kalamkasait)	Signature of Head of the Institute:.....	 (Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwatt) Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities
Signature of Chairman:.....	 (Assoc. Prof. Pichet Kalamkasait)				
Signature of Head of the Institute:.....	 (Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwatt) Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities				
Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080 Fax.(662) 441 9081					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ

พิษณุ นาคจันเสน

วันเดือนปีเกิด

24 เมษายน 2530

สถานที่เกิด

จังหวัด พิษณุโลก ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.2548-2552

ศิลปศาสตรบัณฑิต(ประวัติศาสตร์)

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2554-2557

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการกีฬา)

ที่อยู่

410/23 หมู่1 ตำบลบึงพระ อำเภอเมืองพิษณุโลก

จังหวัดพิษณุโลก 6500

โทรศัพท์ 0871978948