



แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

รชต สุทธิจิตตกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

ตุลาคม 2559

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

รชต สุทธิจิตตกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพลศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

ตุลาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันการพลศึกษา

GUIDELINES FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT OF THAI WRESTLING ASSOCIATION

RATCHATA SUTTUJITTAKUN

A Thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements

for Master of Education Program in Physical Education

Faculty of Education Institute of Physical Education

Chonburi Campus

Academic Year October 2016

Copyright by Institute of Physical Education

รชต สุทธิจิตตกุล. (2559). **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ.ดร.เกรียงไกร รอดปัญญา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ดร. จิราวัฒน์ ขจรศิลป์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi technique) ใช้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการ ผู้ตัดสิน หรือ ผู้ฝึกสอน หรือสมาชิกของชมรมในสังกัดสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนประกอบด้วย 9 กิจกรรม 2. ด้านการจัดการองค์กรประกอบด้วย 11 กิจกรรม 3. ด้านการนำประกอบด้วย 6 กิจกรรม 4. ด้านการควบคุมประกอบด้วย 5 กิจกรรม

Ratchata Suttijittakun. (2016). **Guidelines for Development's Management of**

Thai Wrestling Association. Degree: Master of Education

(Physical Education). Faculty of Education, Institute of Physical Education,
Chonburi Campus.

Major Advisor: Asst. Prof. Dr. Kriangkrai Rodpanya

Co-Advisor: Dr. Jirawat Khajornsilp

The purpose of this research were to propose the management guidelines for developing of Thai Wrestling Association by using the Delphi technique of future research. 5 experts were interviewed and 17 experts, were professionals and experienced the committees, referees, or coaches, or club members under the Thai Wrestling Association, were answered the questionnaire. The research instruments used were interview form of Semi-Structured Interview and questionnaire. The statistics used for data analysis were Median, Mode, and Interquartile Range.

The research results revealed that the guidelines for development's management of Thai Wrestling Association could be applied to develop the guidelines for management development of Thai Wrestling Association by using 4 major components which included First, there were 9 activities in Planning. Second, there were 11 activities in Organizational. Third, there were 6 activities in Leading. Forth, there were 5 activities in Controlling.

Key Words: Thai Wrestling Association, Management

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ โดยได้รับความกรุณาของอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร รอดปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.จิราวัฒน์ ขจรศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ อย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านพลศึกษา คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้ตัดสิน และผู้ฝึกสอน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในการทำวิทยานิพนธ์ จนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ของสาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ที่มีส่วนร่วมให้การศึกษาระดับปริญญาโทและผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ช่วยวางรากฐานการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

รชต สุทธิจิตตกุล

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพประกอบ | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามการวิจัย | 3 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| ข้อตกลงเบื้องต้น..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | 4 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 5 |
| ประวัติความเป็นมาและบทบาทของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | 5 |
| ความสอดคล้องของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) และแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | 9 |
| ทฤษฎีทางการบริหารและการจัดการ | 12 |
| เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) | 17 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ | 20 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 26 |
| กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ | 26 |
| ขั้นตอนการดำเนินงาน..... | 27 |

สารบัญ (ต่อ)

| | |
|--|-----------|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 28 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 29 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 31 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 33 |
| ตอนที่ 1 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | 33 |
| ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน | 38 |
| ตอนที่ 3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย นำเสนอค่า IOC, Median, Mode, Q3-Q1..... | 38 |
| 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 47 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 47 |
| ข้อมูลทั่วไปของผู้วิจัย | 48 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 48 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 49 |
| ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย..... | 60 |
| บรรณานุกรม | 62 |
| ภาคผนวก | 65 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัย รอบที่ 1 | 66 |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม | 68 |
| ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามการวิจัย รอบที่ 2-3 | 70 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย..... | 72 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อทำการวิจัย | 74 |

สารบัญ (ต่อ)

| | |
|--|-----|
| ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา..... | 76 |
| ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 82 |
| ภาคผนวก ซ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบที่ 2)..... | 89 |
| ภาคผนวก ฅ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบที่ 3)..... | 97 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย..... | 106 |

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 แผนการพัฒนาสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย..... | 7 |
| 2 แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์กีฬามวยปล้ำสู่ความเป็นเลิศ..... | 8 |
| 3 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 1 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 1..... | 9 |
| 4 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 2 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 2..... | 9 |
| 5 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 3 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 3..... | 10 |
| 6 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 4 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 4..... | 10 |
| 7 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 5..... | 11 |
| 8 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 6 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 6..... | 11 |
| 9 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมงานวิจัย (ผู้เชี่ยวชาญ)..... | 18 |
| 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ..... | 38 |
| 11 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง- ควอไทล์ ด้านการวางแผนของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬา- มวยปล้ำแห่งประเทศไทย..... | 39 |
| 12 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง- ควอไทล์ด้านการจัดการองค์กรของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬา- มวยปล้ำแห่งประเทศไทย..... | 41 |
| 13 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง- ควอไทล์ด้านการนำของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬา- มวยปล้ำแห่งประเทศไทย..... | 43 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

- 14 ค่านิยมฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง-
ควอไทล์ด้านการควบคุมของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำ-
แห่งประเทศไทย..... 45

มหาวิทยาลัยการจัดการกีฬาแห่งชาติ

สารบัญภาพประกอบ

| ภาพ | หน้า |
|--|------|
| 1 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ..... | 13 |
| 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | 56 |

มหาวิทยาลัยการจัดการกีฬาแห่งชาติ

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กีฬามีส่วนช่วยในการพัฒนาและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันทางด้านสังคม การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเป็นหมู่คณะ สามารถปรับตัวกับสถานะในสังคมยุคปัจจุบัน มีระเบียบวินัย สามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะเห็นได้ว่ากีฬาเป็นส่วนสำคัญต่อทุกคนในประเทศ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างสุขภาพ ความเสียสละและเป็นพลเมืองดีของชาติ นอกจากนี้การกีฬายังมีความสำคัญในด้านเศรษฐกิจ เพราะการกีฬาจะช่วยพัฒนาและส่งเสริมคนในสังคมให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและมีจิตใจดี สามารถปรับใช้กับการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้ไปยังท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ในกรณีจัดการแข่งขันในส่วนภูมิภาค (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2547)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ถึงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการกีฬา โดยกำหนดในภาพรวมตามแนวนโยบาย คือ การกำหนดให้มีการพัฒนาและการพักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ทั้งในเมืองและชนบท โดยในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะเป็นผู้ดำเนินการจัดหา สถานที่ อุปกรณ์ อื่น ๆ ที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2549: 11) การกีฬาแห่งประเทศไทยซึ่งมีส่วนในการรับผิดชอบโดยตรงในการส่งเสริมกีฬาของชาติ ได้มีนโยบาย ในการพัฒนาทางด้านการกีฬา และสนับสนุนรวมถึงการส่งเสริม ในด้านต่าง ๆ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2547) เช่น การจัดตั้งสมาคมกีฬา โดยสมาคมกีฬาต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นมานั้น ให้ใช้คำว่า “แห่งประเทศไทย” ต่อท้ายตามมาตรา 67 ในพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 (พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558. 2558: 17)

สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้กำหนดนโยบายที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนานักกีฬา การพัฒนาบุคลากรกีฬา รวมถึงการจัดการแข่งขัน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างรากฐาน และความนิยม ให้เกิดความแพร่หลายในส่วนของกีฬามวยปล้ำให้มากขึ้น เพราะจากผลงานที่ผ่านมา ซีเกมส์ ครั้งที่ 26 พ.ศ. 2554 ที่ประเทศอินโดนีเซีย กีฬามวยปล้ำได้มา 5 เหรียญทอง 4 เหรียญเงิน และ 4 เหรียญทองแดง ซีเกมส์ ครั้งที่ 27 พ.ศ. 2556 ที่ประเทศพม่า กีฬามวยปล้ำได้มา 1 เหรียญทอง 7 เหรียญเงิน และ 1 เหรียญทองแดง ซีเกมส์ ครั้งที่ 28 พ.ศ. 2558 ที่ประเทศสิงคโปร์ เจ้าภาพไม่จัดการแข่งขัน จากผลงานที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่ไม่แน่นอน ยังไม่สามารถรักษาระดับมาตรฐานเอาไว้ได้

องค์กรแต่ละองค์กรจึงควรมีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังเช่น สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้มีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง โดยจำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี เพราะสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้รับการรับรองการบริหารงานในระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001: 2008 แต่จากผลการประเมินการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ในส่วนของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการบริหารจัดการในระยะเวลา 3 ปีซ้อนหลังระดับการประเมินเกณฑ์ในการประเมิน 5.0 ระดับการประเมินที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยได้ในปี 2556-2558 ผลการประเมินที่ได้ 4.6, 4.3 และ 3.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ระบบการบริหารจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีผลของการพัฒนาลดลง ผลจากการประเมินนี้ส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนองค์กรกีฬา โดยเมื่อคะแนนในการประเมินลดลงและมีการปรับเปลี่ยนลำดับของกลุ่มงบประมาณจะถูกตัดลดลง 5% ในปีต่อไป ซึ่งงบประมาณเป็นส่วนสำคัญที่ใช้เป็นต้นทุนในการพัฒนาองค์กร เมื่องบประมาณที่ได้รับลดลง จึงส่งผลกระทบต่อในด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น การพัฒนานักกีฬา การพัฒนาบุคลากร การจัดการแข่งขัน รวมถึงความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ ดังนั้นการที่จะทำให้ประสิทธิผลของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยดีขึ้น การบริหารจัดการจึงมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2558)

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งมีผลมาจากการบริหารจัดการในสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย การที่จะทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยส่วนสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) Dubrin and Ireland (1993: 4-6) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น รวมถึงเป็นแนวทางกรณีศึกษาให้กับสมาคมกีฬาประเภทอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ในการดำเนินงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบแบบใดที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. แนวทางการบริหารจัดการแบบใดที่จะส่งผลให้สมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่ช่วยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น
3. ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารนโยบายทางด้านภารกิจของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย หรือของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม
5. ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน เป็นคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือผู้ตัดสิน หรือผู้ฝึกสอน หรือสมาชิกของชมรมในสังกัดสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก ข)
6. การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงอนาคต โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตอบแบบสอบถามของการวิจัย
2. ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจ ตั้งใจ และมั่นใจในการตอบแบบสอบถามของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทาง (Guidelines) หมายถึง การปฏิบัติงานการจัดทำตามแผนงานที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการวางแผนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร
2. การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่ย่างกัน
3. การบริหารจัดการ (Administration) หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สมาคมกีฬา (Sport Association) หมายถึง สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
5. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ่มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และ มีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output) ดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด
6. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยทำให้องค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือสมาคมกีฬาประเภทอื่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศในประเด็นสำคัญจำนวน 5 ประเด็น ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาและบทบาทของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. ความสอดคล้องของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) และแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
3. ทฤษฎีทางการบริหารและการจัดการ
4. เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ประวัติความเป็นมาและบทบาทของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ประวัติความเป็นมา กีฬามวยปล้ำในประเทศไทยไม่มีแบบแผนโดยเฉพาะ แต่สอดแทรก อยู่ในศิลปะมวยไทย และกระบี่กระบอง ได้แก่ การปล้ำตีเข้า การปล้ำที่เป็นแบบแผนเชื่อว่า แหกอินเดียนเป็นผู้นำเข้ามาเล่นเป็นครั้งแรก เป็นการปล้ำแบบเกรกอ-โรมัน

ปี พ.ศ. 2471 นายเจือ จักชูรัักษ์ ได้เปิดสถานบริหารกายขึ้น มวยปล้ำเป็นกิจกรรมหนึ่งในสถานบริหารกายนี้ แต่ลักษณะการปล้ำเป็นแบบมวยปล้ำอาชีพที่แพร่หลายทางโทรทัศน์ ปัจจุบันจึงทำให้ไม่เป็นที่นิยมเนื่องจากเห็นว่าเป็นอันตราย

มวยปล้ำแบบฟรีสไตล์ สืบความได้ว่าเข้ามาในประเทศไทยโดยอาสาสมัครชาวอเมริกัน เข้ามาช่วยวางรากฐานด้านพลศึกษาและได้ทำการสอนในโรงเรียนฝึกหัดครูพลานามัย วิชามวยปล้ำ ถูกบรรจุในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (พลศึกษา) และในปัจจุบันมวยปล้ำ เป็นวิชาเลือก หมวดศิลปะป้องกันตัว แต่นักศึกษาไม่ค่อยนิยมเลือก

สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ตั้งขึ้นเนื่องจากประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ เอเชียเกมส์ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2508 ต้องจัดกีฬามวยปล้ำโดยมีนายกสมาคมกีฬามวยปล้ำญี่ปุ่นช่วยเหลือ แนะนำและส่งโค้ชมาช่วยฝึกสอนนักกีฬามวยปล้ำชาวไทย มีนายเจือ จักชูรัักษ์ เป็นนายกสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย นายธนิต คงมนต์ เป็นเลขาธิการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ในสมัยต่อมา พลเอกเต็ม หอมเศรษฐี เป็นนายกสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยนายประทีป พานิชชาติ เป็นเลขาธิการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2536 กีฬามวยปล้ำเริ่มฟื้นฟูเมื่อ พลอากาศเอกประวิช พจน์ประพันธ์ เป็นนายกสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย นาวาเอกอำนาจ ทาเวียง เป็นเลขาธิการสมาคมกีฬา

มวยปล้ำแห่งประเทศไทย นายประทีป พานิชชาติเป็นฝ่ายเทคนิค หลังจากได้มาอยู่ในการบริหารงานของกองทัพอากาศก็ได้พัฒนาขึ้นตามลำดับทั้งด้านตัวนักกีฬา ผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสิน

ต่อมาได้เปลี่ยนนายกสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จาก พลอากาศเอกประวิช พจน์ประพันธ์ เป็นพลอากาศเอกประพัฒน์ วีนะคุปต์ ต่อมาเป็น พลอากาศเอกอนุพันธ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และท่านปัจจุบัน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพิศ สุฉันทบุตร

บทบาทของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย

สมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย มีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาของประเทศให้สูงขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาและส่งเสริมนักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้ตัดสิน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารสมาคมว่าได้ดำเนินการมีประสิทธิภาพเพียงใด บทบาทหน้าที่ ของสมาคมกีฬาตามข้อบังคับของการกีฬาแห่งประเทศไทยระบุไว้ดังนี้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย. 2558)

1. จัดกิจกรรมทางด้านกีฬา และส่งเสริมกีฬาตามวัตถุประสงค์
2. สนับสนุนและช่วยเหลือสมาชิก นักกีฬา และกรรมการในการประกอบกิจกรรมทางด้านกีฬาเพื่อประโยชน์ร่วมกัน
3. สอดส่องและติดตามความเคลื่อนไหวกิจกรรมทางด้านกีฬาที่เกี่ยวกับการกีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
4. ทำการวิจัย แลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ในทางวิชาการตลอดจนข่าวสารอันเกี่ยวกับการกีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

5. ส่งเสริมคุณภาพและความมีมาตรฐานของนักกีฬา

6. ร่วมมือกับการกีฬาแห่งประเทศไทยหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

แนวทางการพัฒนาสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหลัก ในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬาของประเทศไทย และมีภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ โดยสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยได้เป็นสมาคมกีฬาสมาคมหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับและดูแลของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้มีรูปแบบในการพัฒนาอย่างมีแบบแผนและเป็นรูปธรรม โดยแผนการพัฒนาสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แผนการพัฒนาสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

| วิสัยทัศน์ | พันธกิจ | ประเด็นยุทธศาสตร์ |
|---|--|---|
| วิสัยทัศน์เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในอนาคต เป็นเป้าหมายความสำเร็จ ที่องค์กรกำหนดไว้ในการดำเนินการ แผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ กีฬามวยปล้ำของไทยเติบโตจากท้องถิ่น นักกีฬา มีความมั่นคง ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ นำประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง การพัฒนากีฬามวยปล้ำในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ | 1. ส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และพัฒนากีฬามวยปล้ำเพื่อ ความเป็นเลิศของไทย ให้ประสบความสำเร็จและดำเนินงานอย่าง มีมาตรฐานสากล 2. เป็นศูนย์กลางการพัฒนากีฬามวยปล้ำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ | 1. การพัฒนากีฬามวยปล้ำให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ 2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของสมาคมฯ 3. การพัฒนาบุคลากรกีฬามวยปล้ำ ให้มีมาตรฐานและยึดหลัก วิทยาศาสตร์การกีฬา 4. การพัฒนาระบบการจัดการ แข่งขันให้ได้มาตรฐานสากล 5. การส่งเสริมกีฬามวยปล้ำให้เป็น ที่นิยมภายในประเทศและเป็น ศูนย์กลางการพัฒนากีฬามวยปล้ำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ |

ตารางที่ 2 แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์กีฬา มวยปล้ำสู่ความเป็นเลิศ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | กลยุทธ์ | แผนงานหลัก |
|--|---|--|--|--|
| 1. ประชาชนมีความเชื่อมั่น มีความสุขและภาคภูมิใจ ในการมีส่วนร่วม ร่วมในกีฬามวยปล้ำ | 1. ดัชนีความเชื่อมั่นและ ความสุขของ ประชาชนใน การมีส่วนร่วม ในกีฬามวยปล้ำ | 1. ดัชนีความเชื่อมั่น 4.5 2. เหยียดรวม ซีกมส์อยู่ใน อันดับ 1 3. เหยียดรวม เอเชียนเกมส์อยู่ใน อันดับที่ 1-5 | 1. พัฒนาแนวทาง เพื่อเพิ่มกระแส ความนิยมใน กีฬามวยปล้ำสู่ ชุมชน 2. พัฒนาบุคลากร กีฬามวยปล้ำสู่ มาตรฐานสากล 3. ปฏิรูปการ ฝึกซ้อม มุ่งเน้น การสร้างทักษะ สู่ระดับสากล 4. พัฒนาระบบการ จัดการแข่งขัน เพื่อสร้างโอกาส และคัดเลือก นักกีฬาสู่สากล 5. พัฒนาการ บริหารงาน ขององค์กรสู่ มาตรฐานสากล 6. จัดการแข่งขันใน ระดับนานาชาติ 7. ส่งนักกีฬาร่วม การแข่งขันใน ระดับนานาชาติ | 1. ส่งเสริมและ เผยแพร่กีฬา มวยปล้ำ ให้เป็นที่ นิยมของประชาชน ทุกระดับ 2. พัฒนาคณะกรกีฬา มวยปล้ำอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง 3. พัฒนานักกีฬา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีทาง การกีฬา 4. พัฒนาระบบบริหาร จัดการองค์กรกีฬา มวยปล้ำให้มีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน 5. พัฒนาระบบการ จัดการแข่งขันสู่ มาตรฐานสากล 6. พัฒนานักกีฬาสู่ ความเป็นเลิศใน ระดับนานาชาติ |
| 2. นักกีฬามวยปล้ำ ของไทย มีศักยภาพสูง ประสบ ความสำเร็จและ ความเป็นเลิศ ในระดับเอเชีย | สำเร็จของ นักกีฬามวย ปล้ำในระดับ เอเชีย | | | |

ความสอดคล้องของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559)

และแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 1 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 1

| แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) | แผนพัฒนากีฬาของสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 1 |
|--|--|
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาออกกำลังกายและการกีฬา ขั้นพื้นฐาน | - การส่งเสริมกีฬามวยปล้ำให้เป็นที่ยอมรับในประเทศ และเป็นศูนย์กลางการพัฒนากีฬามวยปล้ำในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ |

จากตารางที่ 3 ความสอดคล้อง ข้อที่ 1 คือ เพื่อให้เด็กและเยาวชนทุกกลุ่มมีทักษะและความสามารถทางการกีฬาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ในส่วนของการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา ตามความถนัดและศักยภาพอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 2 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 2

| แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) | แผนพัฒนากีฬาของสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 1 |
|---|--|
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาออกกำลังกายและการเล่นกีฬา เพื่อมวลชน | - การส่งเสริมกีฬามวยปล้ำให้เป็นที่ยอมรับในประเทศ และเป็นศูนย์กลางการพัฒนากีฬามวยปล้ำในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ |

จากตารางที่ 4 ความสอดคล้อง ข้อที่ 2 คือ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬา เป็นวิถีชีวิตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 2 และให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงการบริการด้านการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้เกิดความนิยม ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแผนพัฒนา

กีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทั้งยังส่งเสริมสุขภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ นักกีฬา สมรรถภาพทางกาย ความมีวินัยของคนในชาติ และความสามัคคี

ตารางที่ 5 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 3 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 3

| แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) | แผนพัฒนากีฬาของสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 3 |
|--|--|
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | - การพัฒนากีฬามวยปล้ำให้ประสบความสำเร็จ สู่ความเป็นเลิศ |

จากตารางที่ 5 ความสอดคล้อง ข้อที่ 3 ให้นักกีฬาทุกกลุ่มทุกระดับ มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันและพัฒนาความสามารถโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศในการแข่งขันกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 3 และแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย และส่งผลกระทบต่อระบบและกลไกให้บุคลากรทางการกีฬาได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนากีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

ตารางที่ 6 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 4 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 4

| แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) | แผนพัฒนากีฬาของสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 4 |
|--|---|
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ | - การพัฒนาระบบการจัดการแข่งขันให้ได้ มาตรฐานสากล |

จากตารางที่ 6 ความสอดคล้อง ข้อที่ 4 ในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาสากลที่มีศักยภาพ และการกีฬาไทยบางชนิดให้เป็นกีฬาอาชีพอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์ด้านนี้ สอดคล้องตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ในส่วนของการพัฒนานักกีฬาทุกกลุ่มและบุคลากรกีฬา ทั้งคุณภาพและจรรยาบรรณ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตบุคลากรกีฬาอาชีพ พัฒนาระบบและกลไกการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานสากล โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทางการศึกษาที่เหมาะสมและทันสมัย สอดคล้องกับแผนพัฒนาศึกษาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย พัฒนาระบบบริหารแบบมืออาชีพ มีการจัดสรรทุน ส่งเสริมสนับสนุนและสวัสดิการกีฬาอาชีพ

ตารางที่ 7 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 5

| แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) | แผนพัฒนากีฬาของสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 5 |
|--|--|
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา | - การพัฒนาบุคลากรกีฬามวยปล้ำให้มีมาตรฐานและยึดหลักวิทยาศาสตร์การกีฬา |

จากตารางที่ 7 ความสอดคล้อง ข้อที่ 5 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรด้านวิทยาศาสตร์และเครือข่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งขัดตามวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 เมื่อจัดตั้งองค์กรขึ้นมาแล้วนั้น ก็ต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาให้มีความรู้ ความสามารถด้าน กีฬาเวชศาสตร์การกีฬา ชีวกลศาสตร์การกีฬา จิตวิทยาการกีฬา สรีรวิทยาการออกกำลังกายและ โภชนาการการกีฬาและเทคโนโลยีการกีฬา ซึ่งสอดคล้องในส่วนของแผนพัฒนาฯ กีฬาของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 8 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 6 กับยุทธศาสตร์แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 6

| แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) | แผนพัฒนากีฬาของสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ข้อที่ 6 |
|--|--|
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารการกีฬาและการออกกำลังกาย | - การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสมาคมกีฬา |

จากตารางที่ 8 ความสอดคล้อง ข้อที่ 6 ในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพ และการบริหารองค์กร บุคลากร ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบัญญัติ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา และการออกกำลังกายให้ทันสมัย สอดคล้องและเชื่อมโยงทั้งในส่วนของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 6 และแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของนโยบายในการพัฒนาด้านการกีฬา เพื่อความเป็นเลิศของแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 กับความสอดคล้องของแผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย โดยการมองภาพรวมในส่วนของพัฒนาการกีฬาทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการพัฒนา ในทุก ๆ ด้านเพื่อให้สัมฤทธิ์ผล ทั้งด้านความเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายส่วนมาเป็นองค์ประกอบ ทั้งในส่วนของด้านผู้บริหาร บุคลากรทางการกีฬา นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และองค์กรกีฬา หรือสมาคมกีฬา ต้องก่อให้เกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงในการพัฒนา ส่วนระบบการแข่งขันกีฬา และส่วนของระบบการรายงานผลให้มีความทันสมัย และด้านเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานในระดับชาติสู่นานาชาติ สิ่งที่กำลังกล่าวมาทั้งหมดจะสำเร็จและเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาและมีประสิทธิผลให้เข้าใจบทบาทและกระบวนการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือองค์กร การพัฒนาสมาคมกีฬาให้เข้มแข็งให้สามารถดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีทางการบริหารและการจัดการ

3.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

ในการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการ จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ และผู้มีความรู้ สรุปความหมายได้ดังนี้

Carroll; & Gillen (1987: 20) การบริหารจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการ ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

Dubrin; & Ireland (1993: 4-6) การบริหารจัดการ คือ กระบวนการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยขั้นตอนการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ รวมทั้งความสามารถทางการบริหาร ได้แก่ มนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ตลอดจนสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

Certo (2000: 555) การบริหารจัดการ คือ กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร จากการทำงานร่วมกัน โดยการใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2555: 1) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคล

ร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

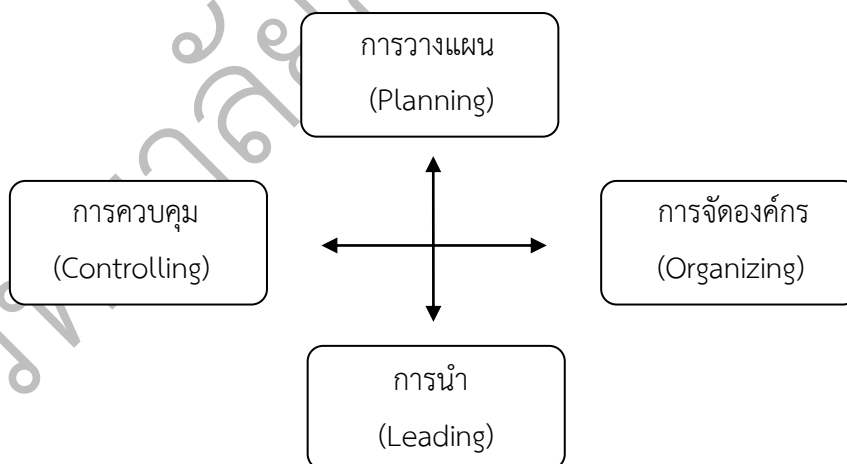
การบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมหรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ มาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549: 18)

การบริหารจัดการ (Administration) และการจัดการ (Management) ทั้งสองคำมีความหมาย ที่คล้ายคลึงกัน การบริหารจัดการใช้ในวงราชการหรือระบบราชการ ซึ่งมักจะใช้คำนี้ กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ส่วนคำว่า การจัดการใช้ในวงธุรกิจของเอกชนเป็นหลัก และมักจะใช้กับผู้ปฏิบัติงานรองลงมา ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย (ประกิต หงษ์แสนยธรรม. 2552: 10)

ดังนั้น ความหมายของการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่นำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในองค์กร จะต้องมีการช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีหลักในการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

องค์ประกอบ พื้นฐานของการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการ ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งสามารถนำมาแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

ที่มา: (Bartol; & Martin. 1991: 67)

3.2.1 การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นเรื่องของการกำหนดความต้องการ วิธีการดำเนินการและคาดหมาย ผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้หลักวิชาการ เหตุผล มีข้อมูลตัวเลขประกอบ มีการเสนอปัญหา เพื่อขจัดอุปสรรคที่จะมาถึงเป้าหมายข้างหน้าได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าทำอะไร ที่ไหนเมื่อใดกับใคร ทำอย่างไรและทำเพื่ออะไรได้อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและได้ผล

Koontz; & O'Donnell (1972: 81) กล่าวถึงการวางแผนว่าเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำ ดังนั้นการ วางแผนจึงเป็นการเชื่อมสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้เชื่อมต่อไปในอนาคตตามที่ต้องการ

Kast; & Rosenzweig (1979: 435-436) กล่าวถึง การวางแผนคือกระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

Hicks (1981: 248) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ทางการบริหาร ประการแรก ที่กระทำเพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ การที่จะวางแผนให้ได้ผลสำเร็จนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและทำการประเมินผลในอนาคตด้วย

Wohlstetter (1995: 22-25) ซึ่งกล่าวว่า การวางแผน คือ วิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมียู่ก่อนกระทำ ทั้งนี้ การวางแผน (Planning) การควบคุม (Controlling) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การวางแผนเพื่อที่จะตอบคำถาม 2 ข้อดังต่อไปนี้คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กรคืออะไร
2. อะไรคือวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จของความมุ่งหมายนั้น ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

สรุป การวางแผน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการกำหนดเลือกวัตถุประสงค์ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบัน และทำการประเมินผลในอนาคต ทั้งนี้ต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.2.2 การจัดองค์การ (Organizing)

องค์กรเป็นที่รวมของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การทำงาน และมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด จึงเห็นว่าการจัดองค์การมีความจำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน คือ ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อผู้บริหาร และประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

Northcraft; & Neale (1990: 6-8) เมื่อใดที่องค์กรมีการวางแผน เมื่อนั้นองค์กรต้องมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่เป็นวัสดุอุปกรณ์และบุคคลที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้แผนงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้

วรนาถ แสงมณี (2544: 2-3) การจัดองค์กร คือ ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์กร โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้มักประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 216) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ หน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบ เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กรสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานกันทำเป็นทีม

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544: 78) ให้ความหมายการจัดองค์กรว่า การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การประกอบการตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กรสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้

3.2.3 การนำ (Leading)

การนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจการติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

Terry (1972) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Robbins; & Coulter (2005) การนำ หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2554: 26-27) การนำ หมายถึง องค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ภาวะผู้นำ และการจูงใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาว่าจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนได้อย่างไร พร้อมกับศึกษาว่าจะสามารถจูงใจผู้อื่นได้อย่างไร จึงจะทำให้หน้าที่ของตนในฐานะผู้นำองค์กร ประสบความสำเร็จได้สูงสุด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549: 10) ได้ให้ความหมายว่า การนำ (Leading) คือ การจัดคนให้เหมาะสมกับงานและทักษะที่พนักงานแต่ละคนมี รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มคนเหล่านั้น

สรุป การนำ หมายถึง การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.2.4 การควบคุม (Controlling)

การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผล และประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกัน คือ มีการควบคุมมาก จนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

Dessler (1980: 366) กล่าวว่า การควบคุม เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่า แผนงานที่วางไว้แล้ว มีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติ และถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุง ทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 150-159) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุมงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสิ่งที่เป็นไปได้ต่าง ๆ ที่จะรายงานผลให้ผู้บริหารทราบว่า หลังจากการวางแผนที่ดี จัดองค์กรได้ดี ขึ้นนำองค์กรได้ดี สุดท้ายแล้วประสบความสำเร็จตามแผนหรือไม่ ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนต้องตระหนักว่า การควบคุมเป็นการกำกับให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่ใช่การคอยจับผิด จึงเห็นได้ว่าองค์กรใด ๆ ก็ตาม แม้ว่าจะมีการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผนงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการอำนวยความสะดวก มีการสอนงานแล้วก็ตาม แต่การปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความบกพร่องในหน้าที่การงานโดยไม่ได้เจตนา และบางครั้งอาจเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการบางอย่าง เช่น ความไม่สนใจงาน การเจตนาที่จะกระทำผิด เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546: 254) ได้ให้ความหมายของการควบคุม ว่า การควบคุม เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547: 253) การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ ตรวจตรา เพื่อตรวจตราแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่ อย่างไร และหากมีการคลาดเคลื่อน ก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์กรที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการ มี 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน เป็นกระบวนการพิจารณา ตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการกำหนดเลือกวัตถุประสงค์ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์นั้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบัน และทำการ ประเมินผลในอนาคต ทั้งนี้ต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กร สามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุน ให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ การนำ คือ การที่ผู้บริหารหรือ ผู้นำองค์กรใช้ภาวะผู้นำร่วมกับการจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ การควบคุมเป็นกระบวนการปรับปรุงทบทวน แผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้เพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักของ องค์กรที่ตั้งไว้

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นกระบวนการเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในเรื่องเกี่ยวกับเวลา ปริมาณและ/หรือ สภาพการณ์ที่ต้องการจะเป็น โดยใช้การเสาะหาความคิดเห็นจากการใช้แบบสอบถามแทนการเรียก ประชุม เป็นเทคนิคที่สกัดความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกฉันท์เพื่อ การตัดสินใจ เทคนิคเดลฟายช่วยให้ผู้ตอบได้ทบทวนคำตอบของตนและอาจแก้ไขคำตอบของตน หลังจากที่ได้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งขั้นตอนการวิจัยแบบเดลฟายนี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2548) สรุปไว้ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel Experts) ผู้วิจัยจะต้องหาวิธีและทำการคัดเลือก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา กำหนดผู้ให้ข้อมูลใน เทคนิคเดลฟายต้องมีเงื่อนไขสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ มีข้อมูลเพียงพอ ที่จะแลกเปลี่ยน มีแรงจูงใจอยากเข้าร่วมในกระบวนการ และรู้สึกสนใจในผลที่ได้จากการสรุป

รวมความคิดของผู้เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ แม้ว่าจะไม่ได้กำหนดจำนวนเท่าใดก็ตามโดยปกติจะมีปริมาณตั้งแต่สิบกว่าคนขึ้นไปอาจถึงร้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัยความซับซ้อนของเรื่องที่ศึกษา เวลาและงบประมาณ และจากการศึกษาวิจัยพบว่า หากมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยและไม่มี ความแตกต่างกัน ระหว่างคำตอบในการตอบคำถามซ้ำ รอบที่ 2 กับรอบที่ 3 ซึ่งผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญหากจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ดังตารางที่ 9 ผู้ที่ใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บข้อมูลจึงมักมีการอ้างอิงผลการวิจัยจากตารางนี้ในการกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่ต่ำกว่า 17 คน

ตารางที่ 9 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมงานวิจัย (ผู้เชี่ยวชาญ)

| จำนวนผู้เข้าร่วมงานวิจัย (panel size) | การลดลงของความคลาดเคลื่อน (error reduction) | การเปลี่ยนแปลงสุทธิ (net change) |
|--|--|-------------------------------------|
| 1-5 | 1.20-0.70 | 0.50 |
| 5-9 | 0.70-0.58 | 0.12 |
| 9-13 | 0.58-0.54 | 0.04 |
| 13-17 | 0.54-0.50 | 0.04 |
| 17-21 | 0.50-0.46 | 0.02 |
| 21-25 | 0.48-0.46 | 0.02 |
| 25-29 | 0.46-0.44 | 0.02 |

จากตารางที่ 9 เป็นการแสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนที่มีต่อการกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญซึ่ง Macmillan ได้เสนอไว้ เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1-5 คน จะมีความคลาดเคลื่อนสูงสุด คือ 0.50 แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนจะน้อยที่สุดคือ 0.02 ดังนั้น จะพบว่าเมื่อจำนวนของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยเพราะฉะนั้นในการวิจัยที่จะใช้เทคนิคเดลฟายจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ผู้เชี่ยวชาญ) ที่จะคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น ควรมีจำนวน 17 คนขึ้นไป

2. กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไป มักจะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. ทำเดลฟายรอบที่ 1 เป็นการรวบรวมข้อมูลกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด ทำให้ผู้ให้ข้อมูลอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

หรือสัมภาษณ์ (ตัวต่อตัวหรือโดยการโทรศัพท์) หรือทำการประชุมทางไกล (Tele-Conferencing) โดยผ่านระบบสื่อสารทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ แต่ถ้าเป็นไปได้ควรส่งแบบสอบถามรอบแรก ไปยังผู้เชี่ยวชาญที่ตอบรับจะเข้าร่วมในกระบวนการทันทีเพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้ให้ข้อมูล และเป็นการกระตุ้นความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลกับสมาชิกในกระบวนการเดลฟาย

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่ 1 หลังจากได้คำตอบจากรอบแรกแล้ว ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด สำหรับเป็นข้อมูล ในการเก็บข้อมูลในรอบที่ 2 คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามรอบ 2 นี้เป็นข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในรอบแรก และต้องไม่นำเสนอแนวคิดของตนเองเพิ่มเข้าไปในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 จะได้รับการวิเคราะห์เพื่อสรุปผลแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม สำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 3

5. ทำเดลฟายรอบที่ 2 โดยรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedback) ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวมที่เป็นค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) หรือความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มผนวกด้วยคำตอบ เดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. ทำเดลฟายรอบที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม สำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่ 3 จุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูลในรอบนี้เพื่อตรวจสอบความคิดเห็น ของผู้ให้ข้อมูลซ้ำ ในรอบนี้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับโดยมีข้อมูล 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มที่แสดงด้วยค่าสถิติ ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เป็นคำตอบ ของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นเจ้าของคำตอบแต่ละคน สำหรับการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับส่วนแรก ผู้เชี่ยวชาญทุกคนจะได้รับเหมือนกัน ส่วนข้อมูลส่วนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับเฉพาะคำตอบของตนเอง แบบสอบถามที่ส่งในรอบที่ 3 ของแต่ละคนจึงมีลักษณะไม่เหมือนกันการเก็บข้อมูลในรอบนี้ต้องการ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความคิดของตนเองใหม่ หลังจากที่ได้เห็นความคิดของกลุ่มจากข้อมูลส่วนที่ 1 หากยังคงยืนยันหรือไม่เปลี่ยนคำตอบจากรอบที่ 2 ก็สามารถให้เหตุผลประกอบได้ ข้อมูลที่ได้รับ กลับคืนมาต้องทำการวิเคราะห์และตรวจสอบระดับความสอดคล้องหรือฉันทามติของกลุ่มว่าสามารถ ยุติการเก็บข้อมูลได้หรือไม่ ผู้วิจัยก็สามารถยุติกระบวนการเดลฟายได้ในรอบที่ 3 แต่หากยังไม่พบ ฉันทามติก็ควรดำเนินการต่อไปในรอบที่ 4 โดยวิธีแบบเดียวกัน

7. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ ที่ตั้งไว้แล้วอภิปราย เสนอแนะผลการวิจัย ต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

8. ฉันทามติ คือ ระดับความสอดคล้องทางความคิดของผู้ให้ข้อมูล การศึกษาความคิดเห็น ของกลุ่มบุคคลจะยังมีความหนักแน่น น่าเชื่อถือหากสมาชิกในกลุ่มทุกคนหรือส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ตรงกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศ

นนชัย ศานติบุตร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมา ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย แนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ สภาวะแวดล้อมฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย รูปแบบของหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม รูปแบบของการดำเนินงานตามปัจจัยหลักความสำเร็จฟุตบอลอาชีพ 11 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการส่งเสริมของรัฐ องค์กรหลักฟุตบอลอาชีพ (สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย คณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ สโมสรฟุตบอลอาชีพ) การจัดการแข่งขัน นักฟุตบอลอาชีพ บุคลากรฟุตบอลอาชีพ (ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน) ความนิยมและแฟนคลับ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รายได้ธุรกิจและสิทธิประโยชน์ สื่อเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ กฎหมาย (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ) และสวัสดิการ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

อภิชาติ อุ่นเกิด (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัดในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า สมาคมกีฬาจังหวัดในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่ใช้การบริหารใน 4 รูปแบบ ตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 รูปแบบมุ่งเป้าหมายผลงาน (Rational Goal Model) อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 รูปแบบมุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Model) อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 รูปแบบมุ่งเน้นกระบวนการวิธีทำงาน (Internal Process Model) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ลำดับที่ 4 รูปแบบเน้นที่ระบบเปิด (Open System Model) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

นอกจากนี้ รูปแบบการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหาร พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ มีการรายงานผลแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ได้แก่ มีความสามารถเชิงรุกโดยกระทำการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดเชิงปฏิวัติ ได้แก่ ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย องค์ประกอบที่ 5

มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คিদนอกรอบ และกว้างไกล

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับเลือก 3 อันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด ส่วนแนวคิดของผู้บริหาร พบว่า ประเด็นสำคัญ ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ เพื่อคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ มีการทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุข ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุก องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ มีความคิดในเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่ม ในการทำงานและการแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน และเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐ และสภาพแวดล้อม สามารถทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กรมีความเห็น สอดคล้องกันว่า อารมณ์ขันเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีผลต่อการทำงานซึ่งจำเป็นสำหรับลักษณะภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและอารมณ์ขัน กลุ่มผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ ส่วนกลุ่มบุคลากรที่เป็นสมาชิกในองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูง โดยเฉพาะเพศหญิงมีความเห็น ว่างานจะราบรื่นดำเนินไปด้วยดีต้องมีการสร้างอารมณ์ขันของผู้นำ ผู้บริหารหญิงมีอารมณ์ขันน้อยกว่า เพศชาย (กัลยรัตน์ เมืองสง. 2550: 106)

รูปแบบการบริหารจัดการ ตามหลักโครงสร้างหน้าที่ทางการบริหารจัดการที่สำคัญ เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานขององค์กร กีฬา ได้แก่ รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา และจัดทำเป็นรายงานประจำปี พิจารณา ทบทวนรายงานประจำปี โดยผู้เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาแผนปฏิบัติการขององค์กร ดำเนินการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ไว้ อย่างชัดเจน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วน วางแผนการพัฒนากีฬาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน กำหนดแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน ขององค์กร บริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบถูกต้อง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ วางแผนการจัดการแข่งขันอย่างเป็นระบบ จัดทำข้อมูลนักกีฬา บุคลากรทางการกีฬาและองค์กร เครือข่ายเข้าสู่ระบบสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน มีโครงการความร่วมมือในการพัฒนากีฬา และการศึกษากับสถาบันการศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้ภาคเอกชนต่าง ๆ จัดตั้งทีมกีฬา ประสานความร่วมมือด้านงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำเว็บไซต์ ขององค์กร และมีแนวทางจัดกิจกรรมกีฬา ได้แก่ จัดกิจกรรมให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับ

สภาพร่างกายและความสนใจ กิจกรรมจัดเป็นโครงการต่อเนื่องเน้นความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ส่งเสริม พัฒนาร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล. 2554: 164–165)

สุภาภรณ์ ประทุมรัมย์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานลานกีฬา ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมของกลุ่มคณะกรรมการบริหารลานกีฬาอยู่ในระดับควรปรับปรุง ด้านบุคลากร มีสภาพการดำเนินงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการรายงานผล ด้านการสนับสนุน และด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง 2) ปัญหาการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมของกลุ่มคณะกรรมการบริหาร ลานกีฬามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย กลุ่มอาสาสมัครลานกีฬา โดยรวมมีปัญหาในระดับน้อย แต่ด้าน งบประมาณมีปัญหาในระดับมาก นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย กลุ่มผู้ใช้บริการลานกีฬาโดยรวม 3) การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากร ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ของคณะกรรมการบริหารลานกีฬา อาสาสมัครลานกีฬา และผู้ใช้บริการลานกีฬา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบเป็นรายข้อ พบว่า ยังมีปัญหาบางปัญหาที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือขาดผู้นำเยาวชนด้านกีฬาประจำลานกีฬา สถานที่เล่นกีฬาหาได้ลำบาก ขาดการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระบบ ขาดการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตกับหน่วยงาน ที่รับผิดชอบด้านกีฬา และขาดความร่วมมือจากภาคเอกชนในการดำเนินงานด้านกีฬา

นอกจากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การกีฬาแล้ว ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ คือ จินตนา ศักดิ์ภู่อ่วม (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทยประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วนดังนี้ 1) หลักการแนวคิดในการกำหนดรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ 3) ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 4) กฎบัตรของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 5) การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบการบริหาร คุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ แรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ

มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของความเป็นเลิศทางวิชาการ กระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความสามารถที่โดดเด่น ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ แผนการพัฒนาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าทีมคุณภาพ มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจน ตามระเบียบปฏิบัติราชการ ด้านการวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างองค์การอย่างเป็นระบบ ประเมินสภาพความต้องการทั้งระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สารของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านผลลัพธ์ขององค์กร ภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาค

ระพีพันธ์ เดือนเพ็ญศรี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก 2008 ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพการดำเนินงานบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพ ที่เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์ พรีเมียร์ลีก 2008 ด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุดคือ ด้านนักฟุตบอลอาชีพแบบเต็มเวลาของสโมสรอย่างน้อย 16 คน ส่วนด้านคลับเฮ้าส์และศูนย์กิจกรรมเพื่อสมาชิกของสโมสรเป็นด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด ระดับปัญหาการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานสโมสรฟุตบอลอาชีพ มีข้อเสนอว่า ทุกสโมสรควรมีทุนจดทะเบียน 2 ล้านบาทขึ้นไป และบุคคลทั่วไปสามารถลงทุนร่วมกับสโมสรได้ โดยที่มีหน่วยงานภาครัฐคอยให้การสนับสนุนและควรพัฒนาด้านสำนักงานและสนามแข่งขัน การรักษาความปลอดภัย ร้านขายของที่ระลึก และควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากร

2) ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานบริหารจัดการ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับล่าง พบว่า ระดับปัญหาตามความเห็นของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับล่าง โดยรวมแตกต่างกัน ($p < .05$)

3) ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานบริหารจัดการ ตามลักษณะอายุของสโมสรคืออายุระหว่าง 1-5 ปี กับอายุมากกว่า 5 ปี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Kikulis (1992) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบองค์กรขององค์กรระดับชาติ วัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการทำความเข้าใจลักษณะหรือ

การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบองค์กรขององค์กรกีฬาระดับชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ จึงแบ่งการศึกษาครั้งนี้เป็น 3 ส่วน ที่เป็นอิสระต่อกัน แต่ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกันด้วย ในส่วนแรกเป็นการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรกีฬาสมัครเล่นในแคนาดา ซึ่งทำให้ได้ข้อสังเกตที่แสดงให้เห็นถึงการจัดเตรียม ค่านิยม และรูปแบบโครงสร้างองค์กรขององค์กรกีฬาระดับชาติส่วนใหญ่มีการระบุถึงรูปแบบโครงสร้าง 3 รูปแบบ คือ แบบโต๊ะอาหาร แบบห้องพัก และแบบสำนักงานบริหาร ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการชี้แนะการวิเคราะห์รูปแบบขององค์กรและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในองค์กรระดับชาติกลุ่มหนึ่ง ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์รูปแบบขององค์กรกีฬาระดับชาติ 36 แห่ง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการวางแผนในระยะที่ 4 ระหว่างปี 1984-1988 จากรูปแบบโครงสร้าง 3 รูปแบบดังกล่าว แต่ละรูปแบบถูกกำหนดรูปแบบสำหรับอ้างอิงถึง 3 ประการ คือ ความชำนาญเฉพาะด้าน ความเป็นมาตรฐาน และการตัดสินใจ มีการกำหนดเค้าโครงร่างรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการประเมินความหลากหลายของรูปแบบองค์กรและรูปแบบการเปลี่ยนแปลงใน 3 ช่วงเวลา คือ ปี 1984 ปี 1986 ปี 1988 องค์กรกีฬาแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง 5 แบบ คือ แบบเฉื่อย แบบเข้ามารวมกัน แบบกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ แบบเปลี่ยนทิศทาง และแบบไม่มีปัญหา และการเปลี่ยนแปลงแบบกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ในทิศทางที่มุ่งไปสู่รูปแบบสำนักงานบริหาร ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างการตัดสินใจ สำหรับองค์กรกีฬาแห่งชาติทั้ง 396 แห่ง การวิเคราะห์การตัดสินใจพบว่ามิติต่าง ๆ คือการทำให้เป็นรูปแบบเส้นทาง การตัดสินใจระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และความตั้งใจในการตัดสินใจ มีความสำคัญมากกว่าหัวข้อเรื่องของการตัดสินใจ เมื่อพยายามที่จะเข้าใจ โครงสร้างของการตัดสินใจจากโครงสร้างแบบต่าง ๆ ขององค์กรกีฬาแห่งชาติ ซึ่งรูปแบบสำนักงานบริหารจะมีลักษณะของความตั้งใจในการตัดสินใจ คือ การนำโดยมืออาชีพและช่วยเหลือโดยอาสาสมัคร โครงสร้างการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปตามหัวข้อของการตัดสินใจ แต่เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ แล้วก็แสดงให้เห็นว่าความตั้งใจของการตัดสินใจจากอาสาสมัครสู่มืออาชีพ ไม่ได้เกิดในช่วงการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา 4 ปี แต่อย่างใด

Stewart (1996) ได้ทำการศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์การพัฒนากีฬาระหว่างชาติ ผลการศึกษา พบว่า ในปี ค.ศ. 1984 สมาพันธ์กีฬาประเภทลู่วิ่งและลานแห่งประเทศแคนาดา (CTFA=Canadian Track and Field Association) เป็นหน่วยงานแรกของสมาคมกีฬาแห่งชาติ (NSO=National Sport Organization) ที่ทำข้อตกลงร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่วงการกีฬาแห่งชาติแคนาดา และให้ความสำคัญแก่การพัฒนาสมาคมกีฬาแห่งชาติ หลักการสำคัญของข้อตกลงร่วมกันนั้น ได้แก่ 1) วิธีการควบคุมประสิทธิภาพของนักกีฬา ซึ่งองค์กรกีฬาแห่งประเทศแคนาดาให้ความสนใจและคิดว่าประสิทธิภาพของนักกีฬาต้องอยู่ในระดับมาตรฐาน 2) มาตรการเพิ่มเติม

เรื่องการบริหารสมาคมกีฬาขององค์กรการกีฬาแห่งชาติแคนาดา (Sport of Canada) ภายใต้การลงงบประมาณทางการกีฬาจากรัฐบาล

Mondy (2002: 70) ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัย พบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง 3 ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Colyer (2000) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร ในการคัดเลือกสมาคมกีฬาในออสเตรเลียตะวันตก โดยทำการศึกษาองค์กรทางกีฬา เกี่ยวกับ ความเป็นมา ปริมาณ คุณภาพ ตลอดจนกระบวนการในการดำเนินงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบระหว่างสมาคมกีฬาต่าง ๆ จากผลการศึกษา พบว่า เกิดความตึงเครียดระหว่างองค์กรที่มีลักษณะที่เป็นกลุ่มอาสาสมัคร กับกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่า การวิจัยนี้สามารถสัมผัสได้เพียงส่วนยอดสุดของภูเขาน้ำแข็ง ในการจัดการกีฬานั้น กล่าว คือ องค์กรทางกีฬา ที่เราสัมผัสอยู่นั้นแท้จริงแล้วยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่เบื้องหลังอีกมากเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ที่ส่วนที่โผล่พ้นน้ำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนฐานที่จมอยู่ใต้น้ำว่ามีมากหรือกว้างแค่ไหน ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงออกมา ในการทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่า แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการทำงานขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสม และนำเสนอแนวทางที่ทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
2. ขั้นตอนการดำเนินงาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก ก) เป็นคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านการบริหารนโยบายทางด้านการศึกษา ของการกีฬาแห่งประเทศไทย หรือของกระทรวง- การท่องเที่ยวและกีฬา มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1.1 สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา หรือนันทนาการ และมีประสบการณ์ในฐานะผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยระดับฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า หรือผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือ

1.2 ผู้ตัดสิน หรือผู้ฝึกสอนสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน เป็นคณะกรรมการ ผู้ตัดสิน หรือผู้ฝึกสอน หรือสมาชิกของชมรมในสังกัดสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย (รายชื่อปรากฏ ในภาคผนวก ข) โดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 2.1 สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา หรือนันทนาการ และ
- 2.2 มีประสบการณ์เกี่ยวกับสมาคมกีฬามวยปล้ำมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้น ดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี กฎหมาย ยุทธศาสตร์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งใช้ในการทำเดลฟาย (Delphi technique) รอบ 1 มีลักษณะเป็นคำถาม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬาหมวยปล้ำแห่งประเทศไทยและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งใช้ในการทำ Delphi รอบ 2 รอบ 3) โดยแบบสอบถามเป็นข้อความปลายปิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert type)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ

1. สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. มีประสบการณ์ในการทำการวิจัย

3.2 แก้ไขปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนการนำไปใช้

3.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม

3.4 ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) 3 รอบ การดำเนินการวิจัยโดยใช้ เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ในการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 1

4.2 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แล้วร่างแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและเปิด

4.3 นำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ซึ่งเป็นการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) รอบที่ 2

4.4 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม (Delphi Technique) รอบ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ 1 , 3 (Interquartile Range)

4.5 ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อทำเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) รอบ 2 โดยแสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความคิดเห็นเดิมของแต่ละคนในรอบที่ผ่านมา

4.6 นำแบบสอบถามจากรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน รอบ 3 (ชุดเดิม) ตอบอีกครั้งหนึ่ง (Delphi Technique) รอบ 3 เพื่อยืนยันคำตอบที่ได้ตอบไปแล้วว่าเป็นเช่นเดียวกับความคิดเห็นเช่นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือไม่

4.7 นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากเดลฟาย (Delphi Technique) รอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อหาข้อสรุปสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

4.8 ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสรุปเป็นสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการศึกษา

สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ที่ได้จากการศึกษาวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 จากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยตนเอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 รอบที่ 2 และ 3 ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถส่งด้วยตัวเองได้จะใช้วิธีส่ง

แบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมนัดวันรับแบบสอบถามความคิดเห็นที่ตอบแล้วกลับคืนด้วยตนเอง หรือทางไปรษณีย์ (จัดเก็บด้วยตนเอง 4 ชุด และส่งทางไปรษณีย์ 13 ชุด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นและการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน จากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามในการใช้เทคนิคเดล รอบ 2 นำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบแต่ละข้อ แล้วแสดงตำแหน่งของมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ แล้วนำไปสอบถามใน รอบที่ 3 ต่อไป

3. วิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามจากการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) รอบที่ 3

4. วิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของคำตอบแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.1 ค่ามัธยฐาน

นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด จัดทำการศึกษาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert type) ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุดว่ามีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

4 หมายถึง เห็นด้วยมากกว่ามีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางว่ามีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อยว่ามีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดว่ามีความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

นำค่ามัธยฐานที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แปลความหมายตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.51 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุดกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลางกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุดกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

4.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผู้วิจัยคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยการคำนวณความแตกต่างของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ($Q_3 - Q_1$) ข้อความที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมาแสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อความใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

4.3 ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode)

คำนวณหาค่าฐานนิยม ของแต่ละข้อความ แล้วนำมาหาค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม ของแต่ละข้อความ หากความแตกต่างระหว่างมัธยฐาน และฐานนิยมไม่เกิน 1.00 ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน

4.4 การพิจารณาความสอดคล้อง (Consensus)

การวิจัยครั้งนี้ ข้อคิดเห็นใดที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมีค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานและฐานนิยม ไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ให้ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ในกรณีที่ข้อความใดมีค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานและฐานนิยม เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 ให้ถือว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่ามัธยฐาน (Median) คำนวณจากสูตร

$$\text{Mdn} = L_0 + \frac{i \left(\frac{n}{2} - F \right)}{f}$$

เมื่อ Mdn แทน ค่ามัธยฐาน

| | |
|-------|--|
| L_0 | แทน ขีดจำกัดล่างแท้จริงของชั้นที่มีมัธยฐานอยู่ |
| F | แทน ความถี่สะสมของชั้นที่ต่ำกว่าชั้นที่มีมัธยฐานอยู่ |
| f | แทน ความถี่ของชั้นที่มีมัธยฐานอยู่ |
| i | แทน ความกว้างของอันตรภาคชั้น |
| N | แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด |

ค่ามัธยฐานที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจะนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

| | |
|-------------|---|
| 1.00-1.50 | หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |
| 1.51-2.50 | หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย |
| 2.51-3.50 | หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 3.51-4.50 | หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก |
| 4.51 ขึ้นไป | หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด |

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1 คำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$IR = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ IR แทน Interquartile Range

Q_3 แทน ควอไทล์ที่ 3

Q_1 แทน ควอไทล์ที่ 1

โดย
$$\frac{Q3 = X3N/4 + \text{ตัวถัดไป}}{2}$$

$$\frac{Q1 = X3N/4 + \text{ตัวถัดไป}}{2}$$

เมื่อ

| | |
|--------|----------------------|
| Q3 | แทน ควอไทล์ที่ 3 |
| Q1 | แทน ควอไทล์ที่ 1 |
| X 3N/4 | แทน คะแนนตัวที่ 3N/4 |
| X N/4 | แทน คะแนนตัวที่ N/4 |
| N | แทน จำนวนคะแนน |

มหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาแห่งชาติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน

ตอนที่ 3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย นำเสนอค่า IOC, Median, Mode, Q3-Q1

ตอนที่ 1 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

จากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ที่ประกอบด้วย การบริหารจัดการในปัจจุบัน ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุม ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการพิจารณา มีดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการวางแผน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน สรุปประเด็นด้านการวางแผน คือ ในส่วนของสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวางแผนงานต่าง ๆ เช่น การจัดทำยุทธศาสตร์ของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกีฬาแห่งประเทศไทย มีการวางแผนระยะ 3 ปี 5 ปี มีการกำหนดแผนงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลมุ่ง ISO 9001: 2008 เป็นการตรวจสอบการทำงานไปในตัว และมีการกำหนดโครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน รวมไปถึง การพัฒนาบุคลากร โดยมีการแบ่งการทำงานไว้ตามหน้าที่ของส่วนงานที่เกี่ยวข้องตามโครงสร้างแผนพัฒนาสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีเป้าหมายในระยะ 5 ปี โดยกำหนดหัวข้อหลักสำคัญ 5 เรื่อง ได้แก่

1. การเผยแพร่กีฬามวยปล้ำให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในประเทศไทย
2. การเผยแพร่กีฬามวยปล้ำสู่สถานศึกษาทุกระดับ

3. ความสามารถในการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับนานาชาติ เช่น ซีเกมส์ เอเชียนเกมส์ โอลิมปิก และการแข่งขันที่สหพันธ์มวยปล้ำนานาชาติให้การรองรับ

4. เพิ่มจำนวนผู้ฝึกสอนกีฬามวยปล้ำให้เพียงพอ

5. มีผู้ฝึกสอนที่มีมาตรฐาน และสามารถสอนในระดับนานาชาติได้

มีการจัดตั้งทีมเทคนิค ด้านการบริหารบุคลากร มีการจัดการอบรมผู้ตัดสินในระดับนานาชาติ ด้านผู้ฝึกสอนและนักกีฬา ก็มีการอบรมเพิ่มศักยภาพ ทั้งในส่วนของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย และของสหพันธ์ โดยผู้ตัดสินที่ผ่านการอบรม จะเข้าร่วมในการจัดการแข่งขันของสมาคม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ส่วนในด้านผู้ฝึกสอนจะให้ผู้ฝึกสอนในระดับมหาวิทยาลัย เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพ มีการจัดทำเอกสารประกอบการอบรมเพื่อเป็นแนวทางในส่วนของวิชาการ

ในส่วนของการวางแผนด้านอื่น ๆ ก็คงจะเป็นการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยในความรับผิดชอบในส่วนการดูแลสำนักงาน มีการจัดเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารควบคุมการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้ผู้ที่มาติดต่อประสานงานสามารถติดต่อได้ตลอดเวลาในเวลาทำการ

มีการกำหนดวางแผนการจัดการแข่งขัน การอบรมต่าง ๆ ตลอดทั้งปี รวมถึงการติดต่อประสานงาน การเข้าถึงข้อมูล การขึ้นทะเบียน ของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้ตัดสิน สามารถเข้าดูผ่านทางเว็บไซต์ของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยได้ อีกทั้งการบริหารงบประมาณดำเนินการอย่างโปร่งใส และมีความชัดเจน อยู่ในเกณฑ์ดี มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมแผนงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และวางยุทธศาสตร์ได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์กร ในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน สรุปประเด็นด้านการจัดการองค์กร คือ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการบูรณาการ จากโครงสร้างของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีการปรับมาใช้กับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ตามข้อจำกัดที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยสามารถทำได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทยต้องการ

โดยมีการคัดสรรคณะกรรมการให้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทางด้านการกีฬาเพื่อให้งานทำงานขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไปในส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละท่าน และในส่วนของการทำงานในสำนักงานเราก็มีการจัดหาเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่ง อย่างเช่นการดำเนินการจัดหาเจ้าหน้าที่งานต่างประเทศ มีผู้มาสมัครจำนวนมากแต่ยังไม่ตรงตามที่เราต้องการ จึงต้องรับสมัครต่อไป

การวางแผนโครงสร้างการบริหารของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ครั้งล่าสุดเมื่อ 27 เมษายน 2558 เพื่อให้ตรงต่อการปฏิบัติงานจริงโดยคำนึงถึงการควบคุมติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากที่สุด และสามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO: 9001 ได้อย่างสมบูรณ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุด คือ นายกสมาคม
2. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ฝ่ายต่างประเทศ กรรมการบริหาร ที่ปรึกษา QMR ผู้แทนฝ่ายบริหาร ISO: 9001
3. ฝ่ายงาน ได้แก่ สำนักงาน เทคนิค แผนงานและพัฒนาบุคลากรกีฬา กองทุนสวัสดิการมวยปล้ำ
4. ฝ่ายพัฒนา ได้แก่ หน่วยงานสร้างและพัฒนาผู้ฝึกสอน หน่วยงานสร้างและพัฒนา นักกีฬา หน่วยงานสร้างและพัฒนาผู้ตัดสิน การจัดการแข่งขัน ตรวจสอบคุณภาพวัสดุ อุปกรณ์ ควบคุมเอกสาร

มีการแบ่งฝ่ายความรับผิดชอบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านเทคนิค ด้านสำนักงาน ด้านข้อมูลสมาชิกสโมสร และด้านสวัสดิการ มีการวางแผนจัดการประชุมตลอดทั้งปี ให้ทุกฝ่ายต้องสรุปภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่าง ๆ โดยมีการประชุมเดือนละ 2 ครั้ง และจัดทำคู่มือ รายงานการประชุมเพื่อให้สโมสรสมาชิกสามารถทราบถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าแข่งขันในรายการต่างๆ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ยังมีการสรรหาคณะกรรมการที่มีความสามารถเฉพาะทางเพื่อคัดเลือกตัวนักกีฬา และผู้ฝึกสอน เพื่อเตรียมตัวสำหรับการแข่งขัน มีการควบคุมดูแลและติดตาม หากมีนักกีฬาได้รับการบาดเจ็บ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยก็พร้อมดูแลคำรักษาพยาบาล

รวมถึงเมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องใดๆ เราจะดำเนินการปรึกษาหาข้อยุติปัญหานั้น ๆ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนในการแก้ไข และเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างเสรีตั้งที่กล่าวมาข้างต้น และมีการเพิ่มเติมในส่วนของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดตั้งศูนย์การฝึก และการเก็บตัวนักกีฬาเพื่อเตรียมการแข่งขันที่ค่อนข้างไกล เห็นควรที่จะมีศูนย์ในการฝึกอยู่ภายในกรุงเทพเพื่อให้จำนวนฐานของนักกีฬาที่มีความสามารถที่เรียนอยู่ภายในกรุงเทพได้มีโอกาสฝึกซ้อมมากขึ้น

ด้านที่ 3 ด้านการนำและแรงจูงใจ ในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน สรุปประเด็นด้านการนำ คือ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีวิธีการดำเนินในด้านภาวะผู้นำแบบกึ่งธุรกิจ เพื่อเน้นการวัดและติดตามที่รวดเร็วในบางกรณี เพื่อให้สามารถดำเนินการให้ได้แนวคิดและผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่ใช่แค่ผลการ คำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีสวัสดิการดูแลไม่ว่าจะเป็นนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทุกคน ตามโครงสร้างองค์ประกอบกับการเข้าระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO: 9001 ทำให้สมาคมต้องดำเนินกิจการตามที่กำหนดของระบบ ISO: 9001 ดังนี้

1. นโยบายคุณภาพ
2. คู่มือคุณภาพ
3. วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ
4. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. การบันทึกคุณภาพ
6. ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

ซึ่งในการดำเนินงานด้านการควบคุมสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (KPI) ของแต่ละฝ่ายงานตามระบบคุณภาพ ISO: 9001 และมีการตรวจสอบติดตามภายใน ปีละ 2 ครั้ง และตรวจติดตามโดย Certificate ปีละ 2 ครั้ง มีการประชุมติดตามอย่างสม่ำเสมอ

ด้านภาวะความเป็นผู้นำนายกสมาคมมวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความเป็นกันเอง ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความเสมอภาค ต้องร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน เพื่อลดข้อปัญหาความขัดแย้งและบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานที่วางไว้ รวมถึงคณะกรรมการทุกคนจะเคารพการตัดสินใจอย่างประชาธิปไตย ส่วนในหลักการสร้างแรงจูงใจ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีการจัดหาสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ตามสิทธิที่สมควรจะได้รับ ด้านนักกีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หากเกิดการบาดเจ็บสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จะดูแลค่ารักษาพยาบาลและส่งเสริมหากหายจากอาการบาดเจ็บ การบริหารจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดสวัสดิการ ให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการเอาใจใส่เจ้าหน้าที่และนักกีฬา

ด้านที่ 4 ด้านการควบคุม ในแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน สรุปประเด็นด้านการควบคุม คือ การควบคุมติดตามสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้ระบบ ISO 9001 มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานภาระหน้าที่ มีการจัดทำงบประมาณที่ได้รับจากภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย มีการประชุม

และรายงานผลให้สมาชิกสโมสรรับทราบ ซึ่งต้องติดตามและตรวจสอบเพื่อเข้าสู่ระบบ ISO 9001: 2008 ฝ่ายเทคนิคแผนงานและพัฒนาบุคลากรกีฬา เป็นผู้ควบคุมและดำเนินการด้านการจัดการแข่งขัน การพัฒนาผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และนักกีฬา สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการแบ่งอำนาจการบริหารให้กับระดับภาค ในการควบคุมสมาชิกในภูมิภาคของตน มีการให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น เกี่ยวกับนโยบายระบบคุณภาพ ISO: 9001 ด้วยสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ตระหนักดีว่าการพัฒนานักกีฬาให้ได้รับผลทางความเป็นเลิศ อาจจะใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ในระดับกีฬาเอเชียนเกมส์ และโอลิมปิกเกมส์ แต่การจะพัฒนาองค์กรให้มีระเบียบวินัยได้เบื้องต้น คือ การสร้างคุณภาพมาตรฐานการทำงานของสมาคมให้ได้ ดังนั้นสมาคมจึงมุ่งมั่นเข้าสู่ระบบ ISO: 9001: 2008 และสามารถผ่านการรับรองได้ภายในระยะเวลาอันสั้น เป็นสมาคมกีฬาแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO: 9001: 2008 มีการตรวจสอบและติดตามงานในหลาย ๆ ทาง เช่น ทางโทรศัพท์ โลกออนไลน์ (Line) หรือเฟซบุ๊ก (Facebook) และข้อมูลต่าง ๆ ได้ทางเว็บไซต์สมาชิกสโมสรสามารถรับทราบข้อมูลต่างได้ตลอดเวลา หรือจะเป็นในส่วนของการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีแบบแผน และมอบหมายเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการติดตาม และประเมินผล รายงานการประชุม ให้การกีฬาแห่งประเทศไทยรับทราบ เพื่อใช้ในการประเมินผลอยู่เป็นระยะ ๆ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญมาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย แล้วนำมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละเป็นรายชื่อ ปราบกฎผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

| รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | |
|--|--------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | 13 | 76.50 |
| หญิง | 4 | 23.50 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 11 | 64.70 |
| ปริญญาโท | 6 | 35.30 |
| ประสบการณ์กับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | | |
| มากกว่า 10 ปี | 17 | 100 |

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 17 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 76.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 64.70 และทั้งหมด มีประสบการณ์กับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 3 ผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จากการตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติพื้นฐาน (Median, Mode, Q3-Q1) ที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ ด้านการควบคุม และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการวางแผน ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคม กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | มัธย ฐาน | | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ | ความ สอดคล้อง |
|---|-------------|-------------|-------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | ฐาน - ฐาน นิยม | ความ สอดคล้อง | | | |
| 1.1 มีการรวบรวมข้อมูลการ ปฏิบัติงานและรายงานใน รอบปีที่ผ่านมา | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.2 มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนา กีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.3 มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬา มวยปล้ำอย่างชัดเจน | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.4 มีการกำหนดแผนการฝึก อบรมพัฒนาเพิ่ม ประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากร ทางการกีฬามวยปล้ำ | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.5 กำหนดการจัดการแข่งขัน อย่างมีมาตรฐาน และเป็น ระบบ | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 1.6 จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และ สมาชิกเป็นปัจจุบัน | 4 | 5 | 1 | สอดคล้อง | 5-3 | 2 | สอดคล้อง |
| 1.7 มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัย | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-3 | 2 | สอดคล้อง |
| 1.8 มีการนำวิทยาศาสตร์ การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬา มวยปล้ำ | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 4-3.5 | 0.5 | สอดคล้อง |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย | | มัธย | | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ | ความ สอดคล้อง |
|---|-------------|-------------|-------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | ฐาน - ฐาน นิยม | ความ สอดคล้อง | | | |
| 1.9 มีการบริหารงบประมาณ อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการวางแผน จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง คือ 1) มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานและรายงานในรอบปีที่ผ่านมา 2) มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน 3) มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำ อย่างชัดเจน 4) มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ 5) กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ 6) มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ 7) มีการบริหาร งบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันคือ 1) จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และสมาชิกเป็นปัจจุบัน 2) มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัย

ตารางที่ 12 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการจัดการองค์กร ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | มัธย ฐาน | | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ | ความ สอดคล้อง |
|--|-------------|-------------|-------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | ฐาน - ฐาน นิยม | ความ สอดคล้อง | | | |
| 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความ ชัดเจน | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-5 | 0 | สอดคล้อง |
| 2.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำ แห่งประเทศไทยกำหนด โครงสร้างการบริหารจัดการ ไว้อย่างชัดเจน | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-5 | 0 | สอดคล้อง |
| 2.3 คณะกรรมการบริหาร สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ ด้านการกีฬา | 4 | 5 | 1 | สอดคล้อง | 5-3.5 | 1.5 | สอดคล้อง |
| 2.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีระบบการ บริหารจัดการ แบบมีส่วน ร่วม | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทยได้กำหนด ขอบเขตการทำงานไว้อย่าง ชัดเจน | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | มัธย | | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ | ความ สอดคล้อง |
|---|-------------|-------------|-------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | ฐาน - ฐาน นิยม | ความ สอดคล้อง | | | |
| 2.7 เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอและภาระ งานระบุไว้อย่างชัดเจน | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 4-3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.8 การมอบหมายงานต่อ ผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องตาม ภาระที่รับผิดชอบ | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 4-3 | 1 | สอดคล้อง |
| 2.9 สมาคมกีฬามวยปล้ำ แห่งประเทศไทยจัดตั้ง คณะกรรมการคัดเลือก นักกีฬาและเตรียมการ ฝึกซ้อมตามความสามารถ | 4 | 3 | 1 | สอดคล้อง | 5-3 | 2 | สอดคล้อง |
| 2.10 สมาคมกีฬามวยปล้ำ แห่งประเทศไทยมี คณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อม และการแข่งขัน | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-3.5 | 1.5 | สอดคล้อง |
| 2.11 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทยมีคู่มือการ ปฏิบัติงานของสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่ สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 4.5-3.5 | 1 | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
ด้านการจัดการองค์กร จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง
กันคือ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง-

ประเทศไทยกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการไว้อย่างชัดเจน 3) คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬา-
มวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้านการกีฬา 4) สมาคมกีฬา-
มวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม 5) สมาคมกีฬามวยปล้ำ-
แห่งประเทศไทย ได้กำหนดขอบเขตการทำงานไว้อย่างชัดเจน 6) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง-
ประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา 7) เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอ
และภาระงานระบุไว้อย่างชัดเจน 8) การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องตามภาระ
ที่รับผิดชอบ 9) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผล
การฝึกซ้อมและการแข่งขัน 10) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคู่มือการปฏิบัติงาน
ของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันคือ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดตั้งคณะกรรมการ
คัดเลือกนักกีฬาและเตรียมการฝึกซ้อม ตามความสามารถ

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการนำ ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคม
กีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | มัธย | ความ สอดคล้อง | ควอไทล์ที่ 3 | พิสัย | ความ สอดคล้อง |
|--|-------------|-------------|------|------------------|--------------|--------------------|------------------|
| | | | ฐาน | | ควอไทล์ที่ 1 | ระหว่าง ควอไทล์ | |
| 3.1 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวย ปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำ แผนปฏิบัติการตาม นโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | มัธย | ความ สอดคล้อง | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ | ความ สอดคล้อง |
|---|-------------|-------------|-------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | ฐาน - ฐาน นิยม | | | | |
| 3.2 ผู้บริหารสมาคมกีฬา ปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬา มวยปล้ำ | 4 | 5 | 1 | สอดคล้อง | 5-3.5 | 1.5 | สอดคล้อง |
| 3.3 ผู้บริหารสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสม กับสถานการณ์ | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 4.5-4 | 0.5 | สอดคล้อง |
| 3.4 ผู้บริหารสมาคมกีฬา ปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานเป็นทีม | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |
| 3.5 ผู้บริหารสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการ ให้แก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬา มวยปล้ำ | 5 | 5 | 0 | สอดคล้อง | 5-3.5 | 1.5 | สอดคล้อง |
| 3.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬา ปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ | 5 | 4 | 1 | สอดคล้อง | 5-4 | 1 | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

ด้านการนำ จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง คือ

- 1) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว
- 2) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ
- 3) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสมกับสถานการณ์
- 4) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
- 5) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการ ให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ
- 6) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ

ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการควบคุม ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | มัธยฐาน | | ความสอดคล้อง | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัยระหว่างควอไทล์ | ความสอดคล้อง |
|---|---------|---------|--------------|-----------------------------|---------------------|--------------|
| | มัธยฐาน | ฐานนิยม | | | | |
| 4.1 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | 4 | 4 | 0 | 5-3 | 2 | สอดคล้อง |
| 4.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดทำงบดุลเงินงบประมาณ ทุก 3 เดือนและประจำปี | 5 | 4 | 1 | 5-3 | 2 | สอดคล้อง |
| 4.3 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบ ผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด | 4 | 3 | 1 | 4.5-3 | 1.5 | สอดคล้อง |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย | มัธย ฐาน | ฐาน นิยม | มัธย | ความ สอดคล้อง | ควอไทล์ที่ 3 - ควอไทล์ที่ 1 | พิสัย ระหว่าง ควอไทล์ | ความ สอดคล้อง |
|---|-------------|-------------|-------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | ฐาน - ฐาน นิยม | | | | |
| 4.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีการ ประเมินผลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ | 4 | 4 | 0 | สอดคล้อง | 4.5-3.5 | 1 | สอดคล้อง |
| 4.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีการประชุม เพื่อหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ | 4 | 5 | 1 | สอดคล้อง | 5-3 | 2 | สอดคล้อง |

จากตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการควบคุม จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ 1) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบ ผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันคือ 1) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดทำbudgetเงินงบประมาณ ทุก 3 เดือนและประจำปี 3) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบเดลฟาย (Delphi technique) ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เป็นคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารนโยบายทางด้านการกีฬา ของการกีฬาแห่งประเทศไทย หรือของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา หรือนันทนาการ หรือ มีประสบการณ์ในฐานะผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทยระดับฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า หรือผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือ ผู้ตัดสิน หรือผู้ฝึกสอนสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน เป็นคณะกรรมการ ผู้ตัดสิน หรือผู้ฝึกสอน หรือสมาชิกของชมรมในสังกัดสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย โดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา หรือนันทนาการ หรือ มีประสบการณ์เกี่ยวกับสมาคมกีฬามวยปล้ำมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้จัดทำร่างแบบสอบถามซึ่งใช้ในการทำเดลฟาย (Delphi Technique) รอบ 1 มีลักษณะเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งใช้ในการทำ Delphi รอบ 2 และรอบ 3 โดยแบบสอบถามเป็นข้อความปลายปิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert type) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้วิธีเชิงประจักษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือก 2 ข้อ คือ 1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ในการทำวิจัย ในงานวิจัยนี้ใช้ค่า IOC และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนการนำไปใช้

ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน เป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 เป็นเพศหญิงจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 ประสบการณ์กับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มากกว่า 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยสรุปนำเสนอตามหลักโครงสร้างหน้าที่ทางการบริหารจัดการที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ วิธีการต่าง ๆ 2) การจัดการองค์กร ในการจัดโครงสร้างขององค์กร มอบหมายภาระงาน บุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ 3) การนำหรือภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การมุ่งใจการติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม และการควบคุม เพื่อติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน เป้าหมายที่วางไว้ โดยสรุป เฉพาะข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่ามัธยฐาน (Mdn) ระหว่าง 4.00 ถึง 5.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q.D) ระหว่าง 0.00 ถึง 2.00 ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน

ผลการพิจารณาพบว่า ด้านการวางแผน ที่ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก และมีความสอดคล้อง ได้แก่ 1) มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานและรายงานในรอบปีที่ผ่านมา 2) มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน 3) มีแผนงาน โครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำ อย่างชัดเจน 4) มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ 5) กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ 6) มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ 7) มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์กร

ผลการพิจารณาพบว่า ด้านการจัดการองค์กร ที่ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก และมีความสอดคล้อง ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการไว้อย่างชัดเจน 3) คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ ด้านการกีฬา 4) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม 5) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยได้กำหนดขอบเขตการทำงานไว้อย่างชัดเจน 6) ผู้บริหาร

สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา 7) เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอและภาระงานระบุไว้อย่างชัดเจน 8) การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องตามภาระที่รับผิดชอบ 9) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อมและการแข่งขัน 10) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคู่มือ- การปฏิบัติงานของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ

ด้านที่ 3 ด้านการนำ

ผลการพิจารณาพบว่า ด้านการนำ ที่ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก และมีความสอดคล้อง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว 2) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ 3) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการ ความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสมกับสถานการณ์ 4) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 5) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ 6) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ

ด้านที่ 4 ด้านการควบคุม

ผลการพิจารณาพบว่า ด้านการควบคุม ที่ได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมาก และมีความสอดคล้อง ได้แก่ 1) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบ ผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผล เกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย เป็นรูปแบบเชิง ข้อความที่ใช้ภาษาอธิบายแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย เพื่อให้เห็นโครงสร้างขององค์ประกอบในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬา- มวยปล้ำแห่งประเทศไทย ซึ่งได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นคณะกรรมการ ผู้ตัดสิน หรือ ผู้ฝึกสอน หรือสมาชิกของชมรมในสังกัดสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สำเร็จการศึกษาทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา หรือนันทนาการ หรือ มีประสบการณ์ เกี่ยวกับสมาคมกีฬามวยปล้ำมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นความคิดเห็นที่กลั่นกรอง มาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีหลากหลายในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งมาร่วมกัน พิจารณาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ที่จะส่งผลให้

สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย หรือสมาคมกีฬา องค์กรกีฬาอื่นๆ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน

1. มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานและรายงานในรอบปีที่ผ่านมา
2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ

ฉบับปัจจุบัน

3. มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำอย่างชัดเจน
4. มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน

และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ

5. กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ
6. มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ
7. มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบ

ได้

การวางแผนมีความสำคัญต่อแนวทางการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อจัดอุปสรรคที่จะมาถึงเป้าหมายข้างหน้าได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าจะทำอะไร ที่ไหนเมื่อใดกับใคร ทำอย่างไรและทำเพื่ออะไรได้อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและได้ผล ดังเช่นสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้มีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับ นนชัย ศานติบุตร (2550) วิจัยเรื่อง รูปแบบของหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการ องค์กร การนำ และการควบคุม รูปแบบของการดำเนินงานตามปัจจัยหลักความสำเร็จโดยจำเป็นที่ จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี การที่จะทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายได้นั้น มีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยส่วนสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการ ต้องมีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานและรายงาน ในรอบปีที่ผ่านมา จัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน สอดคล้องกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (2553) แผนยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2555-2559 จึงต้องมีการวางแผนโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ที่กำหนดให้มียุทธศาสตร์ การพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเพื่อมวลชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการ

การกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ ยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาและการออกกำลังกาย การกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มีระบบและกลไกให้บุคลากรทางการกีฬาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนากีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับอำเภอ จังหวัด ชาติ และนานาชาติ กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อพัฒนาระบบการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และสมาชิกเป็นปัจจุบัน มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาเครือข่ายองค์กรกีฬา ในแต่ละระดับให้เชื่อมโยงบูรณาการและมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อให้มีการสร้างงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การกีฬารวมทั้งให้มีการนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาและประชาชนทุกกลุ่ม การบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 6 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารองค์กร บุคลากรและสถานกีฬาทุกระดับของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคธุรกิจ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาและการออกกำลังกายให้ทันสมัย จากความสอดคล้องดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวทางการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ฉะนั้นควรมุ่งพัฒนาด้านการวางแผนให้เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์กร

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน
2. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการไว้

อย่างชัดเจน

3. คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้านการกีฬา
4. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีระบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม
5. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยได้กำหนดขอบเขตการทำงานไว้ อย่างชัดเจน
6. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา
7. เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอและภาระงาน ระบุไว้อย่างชัดเจน
8. การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องตามภาระที่รับผิดชอบ
9. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผล การฝึกซ้อมและการแข่งขัน
10. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคู่มือการปฏิบัติงานของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ

การจัดการองค์กรมีความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ อย่างยิ่งเพราะ การกำหนดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กรสามารถทำงานเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2541) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ หน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบ เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กรสามารถ ทำงานเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสาน กันทำเป็นทีม

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์มีความชัดเจน และโครงสร้าง การบริหารจัดการไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ เมืองสง (2550) กระบวนการในการ กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรกีฬา ได้แก่ รวบรวม ข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา และจัดทำเป็นรายงานประจำปี พิจารณาบททวนรายงานประจำปี โดยผู้เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อปรับปรุง และพัฒนา แผนปฏิบัติการขององค์กร ดำเนินการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการกีฬาโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน การจัดตั้งจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกนักกีฬาและเตรียมการฝึกซ้อม ตามความสามารถ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อมและการแข่งขัน สอดคล้องกับ ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล (2554) กำหนดตัวชี้วัด การดำเนินงานขององค์กร บริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบถูกต้อง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ วางแผนการจัดการแข่งขันอย่างเป็นระบบ จัดทำข้อมูลนักกีฬา บุคลากรทาง

การกีฬาและองค์กรเครือข่ายเข้าสู่ระบบสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบัน มีโครงการความร่วมมือในการพัฒนาการกีฬา และการศึกษา กับสถาบันการศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ให้นักกีฬาทุกกลุ่ม ทุกระดับ มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขัน และพัฒนาความสามารถโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศในการแข่งขันกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ มาตรการการพัฒนานักกีฬา

จากความสำเร็จดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการจัดการองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง หากการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์กรดี บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ตามภาระหน้าที่การทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ตามความสามารถและความถนัด ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน คือ ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อผู้บริหาร และประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ด้านการนำ

1. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว
2. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ
3. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสมกับสถานการณ์
4. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
5. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการ ให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ
6. ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล

ในการบริหารจัดการ

ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว และสร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่อคติหรือลำเอียง ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจัดระบบสวัสดิการ ให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 3

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ให้นักกีฬาทุกกลุ่ม ทุกระดับ มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขัน และพัฒนาความสามารถโดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศในการแข่งขันกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ มาตรการพัฒนานักกีฬา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2554) การนำ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ภาวะผู้นำ และการจูงใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาว่าจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนได้อย่างไร พร้อมกับศึกษาว่าจะสามารถจูงใจผู้อื่นได้อย่างไร จึงจะทำให้หน้าที่ของตนในฐานะผู้นำองค์การประสบความสำเร็จได้สูงสุด

จากความสอดคล้องดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อสร้างแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจอย่างแท้ได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจการติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

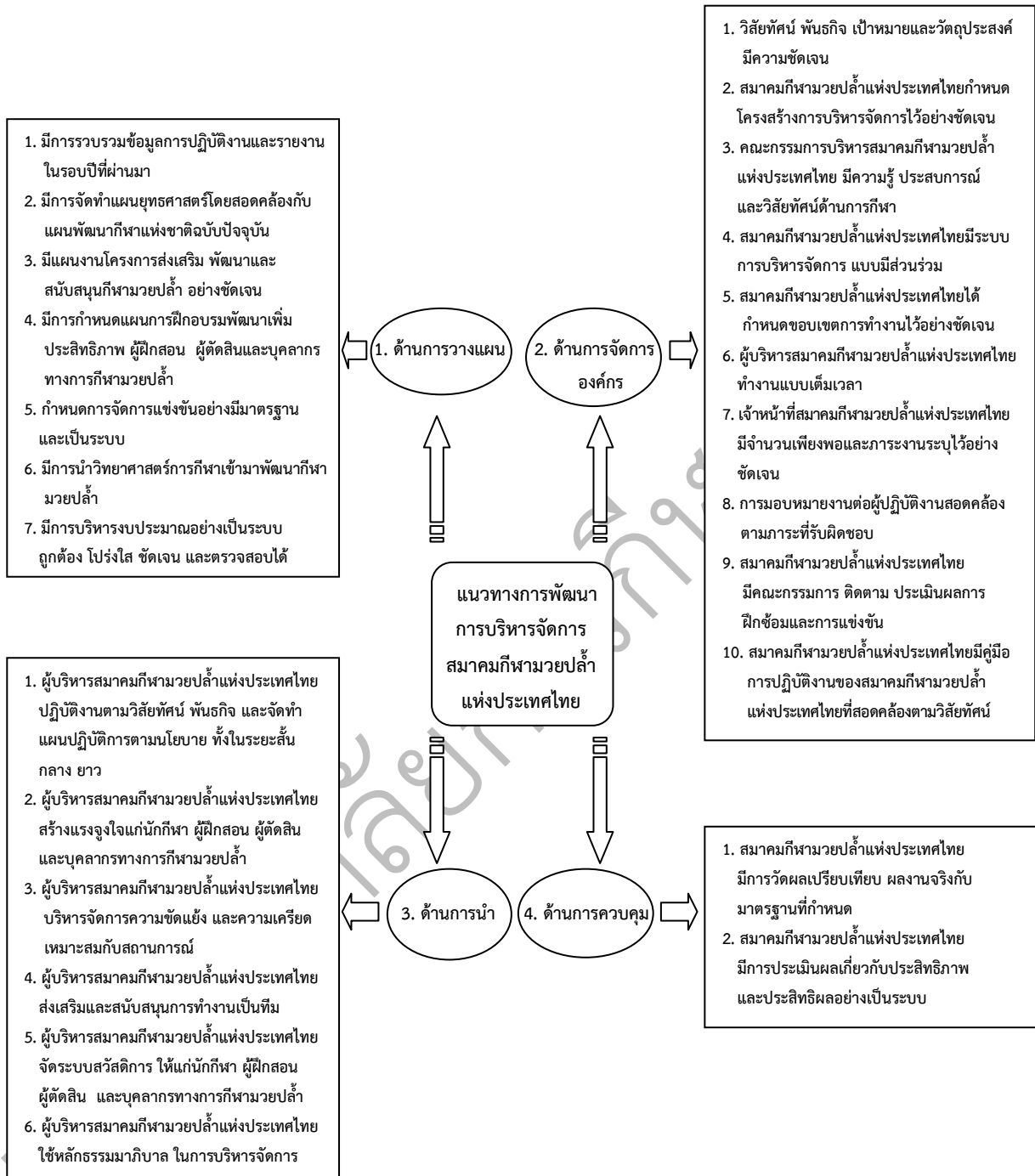
ด้านที่ 4 ด้านการควบคุม

1. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด
2. สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ

การควบคุมมีความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ อย่างยิ่งเพราะการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน จัดทำบดลงเงินงบประมาณ ทุก 3 เดือนและประจำปี วัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2541) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุมงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสิ่งที่เบี่ยงไปต่าง ๆ ที่จะรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ ว่า หลังจากทำการวางแผนที่ดี จัดองค์การได้ดี ผู้นำองค์กรได้ดี สุดท้ายแล้วประสบความสำเร็จตามแผนหรือไม่ ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกคนต้องตระหนักว่าการควบคุมเป็นการกำกับให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่ใช่การคอยจับผิด จึงเห็นได้ว่าองค์กรใด ๆ ก็ตาม แม้ว่าจะมีการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผนงานมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการอำนวยการ มีการสอนงาน แล้วก็ตามแต่การปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากความบกพร่องในหน้าที่การงานโดยไม่ได้เจตนา และบางครั้งอาจเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการบางอย่าง เช่น ความไม่สนใจงาน การเจตนาที่จะกระทำผิด เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

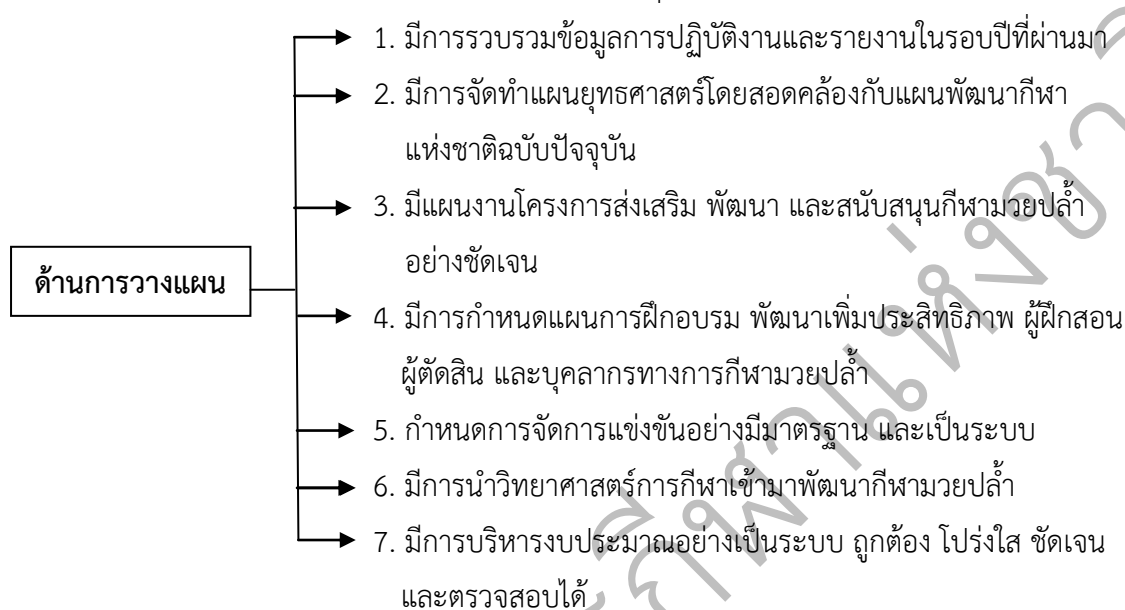
จากความสะดวกดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทที่สำคัญของการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมิน การปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมาย อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ล้มเหลวอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมาก จนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยการจัดการศึกษาแห่งชาติ

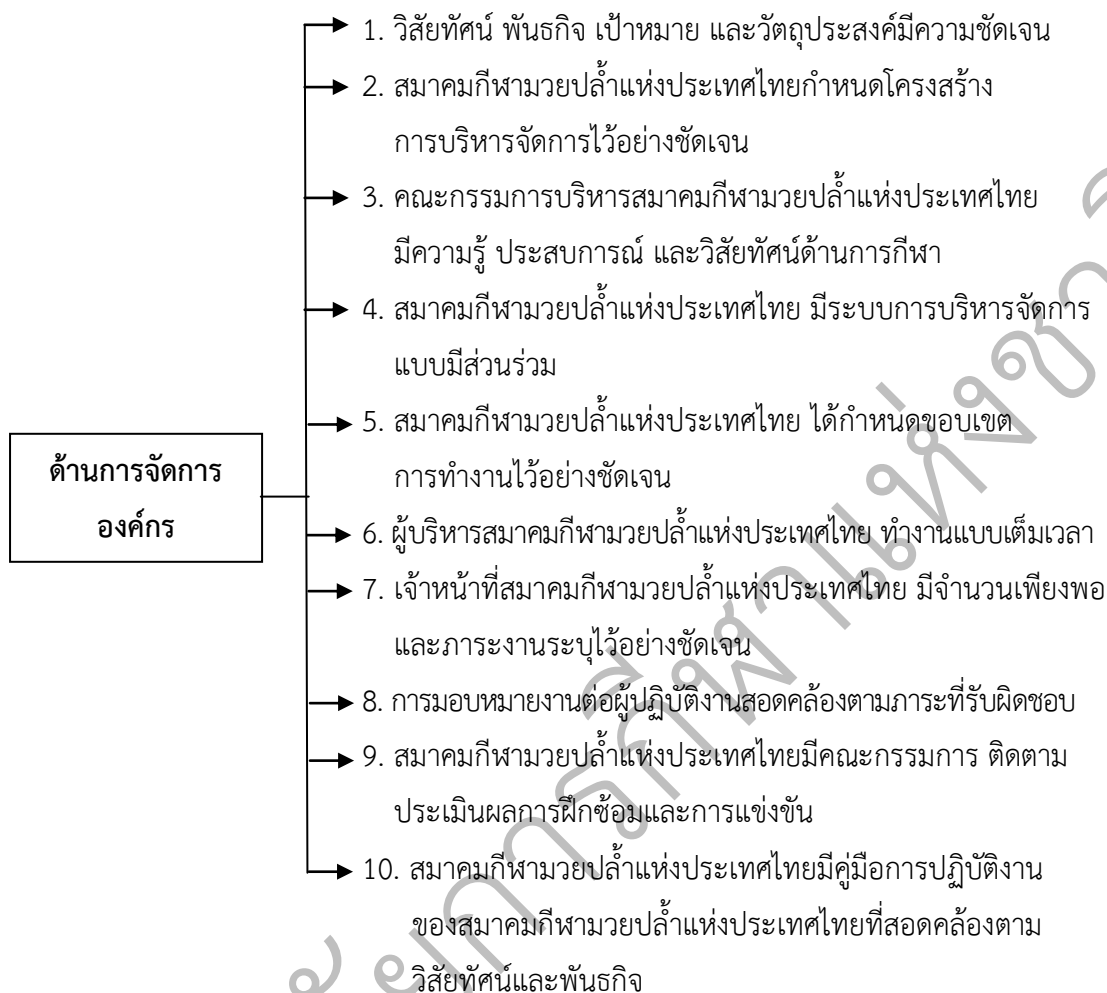


ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาการจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

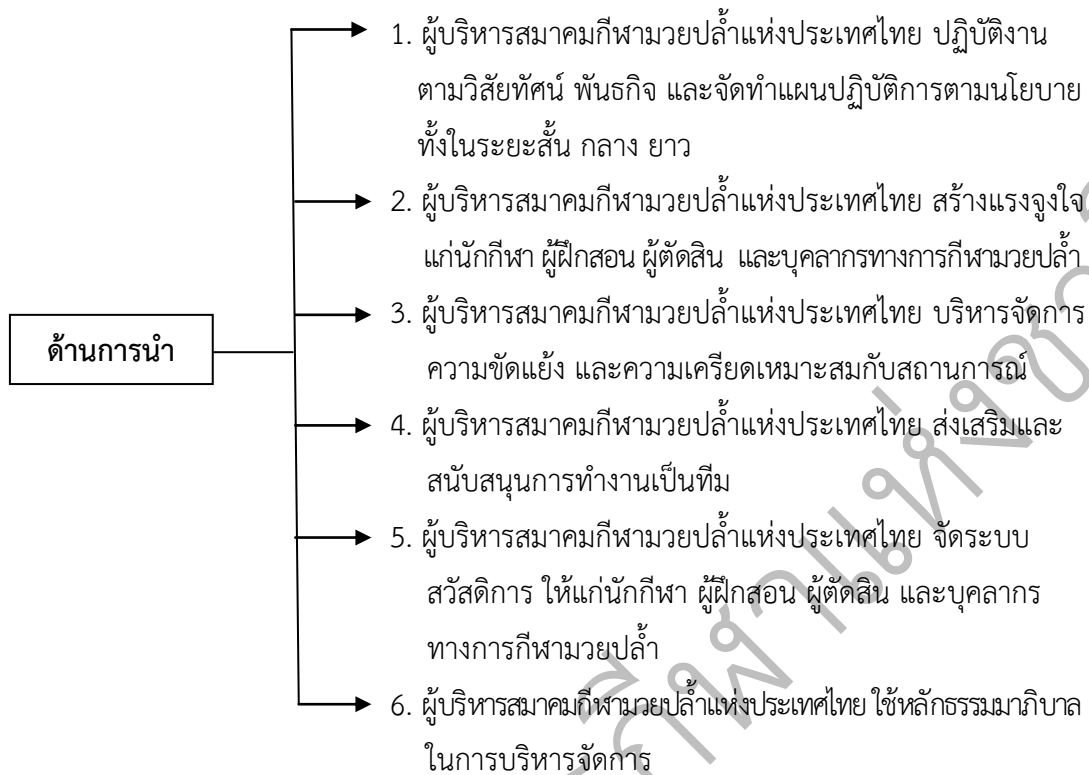
จากแผนภาพที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดการองค์กร 3) ด้านการนำ 4) ด้านการควบคุม



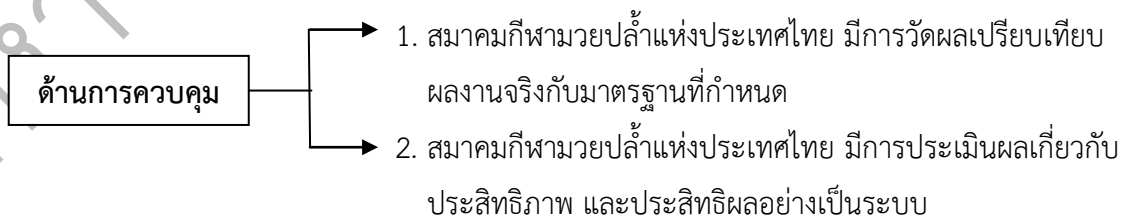
แผนภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการวางแผน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ข้อ คือ 1) มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน และรายงานในรอบปีที่ผ่านมา 2) มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬา แห่งชาติฉบับปัจจุบัน 3) มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำอย่างชัดเจน 4) มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬา มวยปล้ำ 5) กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ 6) มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬา เข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ 7) มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้



แผนภาพที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยด้านการจัดการองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ข้อ คือ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการไว้อย่างชัดเจน 3) คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้านการกีฬา 4) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 5) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้กำหนดขอบเขตการทำงานไว้อย่างชัดเจน 6) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา 7) เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอและภาระงานระบุไว้อย่างชัดเจน 8) การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องตามภาระที่รับผิดชอบ 9) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อมและการแข่งขัน 10) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคู่มือการปฏิบัติงานของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ



แผนภาพที่ 5 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการนำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ข้อ คือ 1) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว 2) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ 3) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสมกับสถานการณ์ 4) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 5) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการ ให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ 6) ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ



แผนภาพที่ 6 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ด้านการควบคุม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ข้อ 1) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบกับผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด 2) สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

มีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยหรือกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ด้านการวางแผน ในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ควรมีการจัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และสโมสรสมาชิกให้มีความเป็นปัจจุบันเพื่อที่จะสามารถมีการสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องในทุกๆด้าน และพัฒนาระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ทันถ่วงที
2. ด้านการจัดการองค์กร ในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ควรจัดหาคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านกีฬามวยปล้ำทั้งด้านการจัดการแข่งขัน การฝึกซ้อมนักกีฬา และด้านผู้ตัดสิน เพื่อคัดเลือกนักกีฬา และเตรียมการฝึกซ้อม ตามความสามารถของนักกีฬาจริง ๆ เพื่อต่อยอดในการคว้าเหรียญรางวัลในระดับนานาชาติ
3. ด้านการนำ ในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ ด้านของหน้าที่การงาน และอาชีพ ที่ต่อยอดหลังจากการเลิกเล่นกีฬา และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการเพิ่มเงินรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันให้มากขึ้น
4. ด้านการควบคุม ในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการจัดหางบดุลเงินงบประมาณ ทุก ๆ 3 เดือนและประจำปี เพื่อสามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบความโปร่งใส พร้อมทั้งประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากร ทุกคนเข้าใจถึงโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ไปทดลองใช้จริงกับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. ควรศึกษาแผนงานติดตามการบริหารจัดการของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสมาคมต่อไป

3. ควรศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน ภายในและภายนอกองค์กร การนำเสนอรายงานอย่างมีความเที่ยงตรง มีมาตรฐาน และด้านการจัดทำงบประมาณ มาพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาสมาคมกีฬา- มวยปล้ำแห่งประเทศไทย

มหาวิทยาลัยการจัดการกีฬาแห่งชาติ

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานการท่องเที่ยวและกีฬาสำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กัลยารัตน์ เมืองสง. (2550). **รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา ศักดิ์ก่อร่วม. (2545). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล พลภูภัทรชีวิน. (2548). **ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 1(2): 19-31.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นนชัย ศานติบุตร. (2550). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พลศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกิต หงษ์แสนยาธรรม. (2552). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬา.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558. (2558, 26 มีนาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 132 ตอนที่ 21 ก. หน้า 1-29.
- ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล. (2554). **รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์กีฬาป็นหน้าผาเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทย.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระพีพันธ์ เดือนเพ็ญศรี. (2553). **สภาพปัญหาและการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลอาชีพที่เข้าร่วมแข่งขันฟุตบอลไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก 2008. วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา.** 7(1): 33-47.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- วรนาถ แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดองค์การ**. กรุงเทพฯ: ระเบียบทอง.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและ บทวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544). **องค์การและการจัดการ (O&M)**. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาและ อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย. (2558). **แผนพัฒนากีฬาของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2558. จาก <http://www.thai-wrestling.com/strategy/>
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2554). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ ประมุขรัมย์. (2543). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อภิชาติ อุ่นเกิด. (2543). **รูปแบบการบริหารองค์การกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัดในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2549). **การพัฒนาการเรียนรู้อและการปฏิบัติงาน**. *วารสารดำรงราชานุภาพ* 6(19): 67-78.
- Bartol, K. M.; & Martin D. C. (1990). **Management**. Johannesburg: Lexicon.
- Carroll, Stephen. J.; & Gillen, Dennis. J. (1987). Are the Classical Management Functions Useful in Describing Managerial Work?. *The Academy of Management Review*. 12(1): 38-51.
- Certo, Samuel. C. (2000). **Modern management**. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Colyer, Sue. (2000). Organizational culture in selected western Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*. 14: 321-341.

- Dessler, Gary. (1980). **Organization theory: Integrating structure and behavior.** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J.; & Ireland, R. D. (1993). **Management and organization.** 2nd ed. Cincinnati, OH: South Western Publishing.
- Hicks, Herbert G. ; & Gullett Ray. C . (1981). **Management.** New York: McGraw-Hill.
- Kast, Fremont. E.; & Rosenzweig, James. E. (1979). **Organization and management: A systemand contingency approach.** Unites States: McGraw-Hill.
- Kikulis, Lisa. M. (1992). **Strategic change in organizational design of national sport Organizations.** Canada: Department of Physical Education and Sport Studies University of Alberta.
- Koontz, Harold.; & O' Donnell, Cyril. (1972). **Principles of Management.** New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W.; Noe, Robert. M.; & Premeaux. Shane. R. (2002). **Human Resource Management.** Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Northcraft, Gregory B. & Neale. Margaret A. (1990). **Organizational Behavior: A Management Challenge.** Chicago: Dryden Press.
- Robbins, Stephen. P.; & Coulter, Mary K. (2005). **Management.** 8th ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Stewart, Jim. (1996). **Managing Change Through Training and Develop.** Philadelphia: Kogan Page.
- Terry, George R. (1972). **Principles of Management.** Homewood, Ill.: R.D. Irwin.
- Wohlstetter, Priscilla. (1995). Getting School-Based Management Right: What Works and What Doesn't. **The Phi Delta Kappan.** 77(1): 22-26.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัย รอบที่ 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัย รอบที่ 1

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพิศ สุฉันทบุตร
นายกสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. นายบรรพต เหล่าวัลลภ
ที่ปรึกษาสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
3. นายวรเมธ แสงแก้ว
คณะกรรมการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
4. นายเกียรติศักดิ์ อุ่นเสียม
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ การกีฬาแห่งประเทศไทย
5. นายวิษณุ ไช้ชะพิช
ผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ โอนสูงเนิน
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร สถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชลบุรี
2. ดร.พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสุ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ดร.กาหลง เย็นจิตต์
ผู้อำนวยการสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 1
4. ดร.อุเทน หลงอูย
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา 6 สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 1
5. ดร.ทวิศักดิ์ ปันคำมูล
ครู คศ.2 ชำนาญการ โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามการวิจัย รอบที่ 2-3

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามการวิจัย รอบที่ 2-3

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพิศ สุฉันทบุตร นายกสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
2. นางละออศรี ทิพย์แก้ว กรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
3. นางสาวรัตนาภรณ์ เขียวบรรจง กรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
4. นายวรมธ แสงแก้ว กรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
5. นายภานุวัฒน์ สุท่าเลา ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
6. นายณรงค์ ชลสินธุ์ ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
7. นายศิวพงษ์ โพธิ์ศรีทอง ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
8. นายธนวัฒน์ ทศนะพรพิศาล ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
9. นายสุนันท์ นุ่นสังข์ ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
10. นายสุเทพ อ้อมชมพู ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
11. นายธนกร น่วมมี ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
12. นายณรงค์ศักดิ์ ร่มเย็น ผู้ตัดสิน/ผู้ฝึกสอน
13. นางณัฐฐา ชลสินธุ์ ผู้ตัดสิน
14. นายจรงค์ ชายเกตู ผู้ตัดสิน
15. นายนิธิกร คล้ายสุวรรณ ผู้ตัดสิน
16. นายสินชัย รัศมีเฟื่อง ผู้ตัดสิน
17. จำสืบเอกพนา บ่ายคล้อย ผู้ตัดสิน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย



ที่ กก ๐๕๐๗/ว. ๔๗๓

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

เรียน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีรชต สุทธิจิตตกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี อยู่ในระหว่าง การดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.เกรียงไกร รอดปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.จิราวัฒน์ ขจรศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เพื่อทำการวิจัย ของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา ศรีเขียวพงษ์)

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

ประจำวิทยาเขตชลบุรี

โครงการจัดการศึกษา ระดับปริญญาโท

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

โทร ๐-๓๘๐๕-๕๑๙๒ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๘๐๕-๕๑๘๓

ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือเพื่อทำการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ที่ กก ๐๕๐๗/ว. ๔๗๒

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อทำการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. เครื่องมือเพื่อทำการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีชต สุทธิจิตตกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี อยู่ในระหว่าง การดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.เกรียงไกร รอดปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.จิราวัฒน์ ขจรศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อทำการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประสานในรายละเอียด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการจากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา ศรีเขียวพงษ์)

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา
ประจำวิทยาเขตชลบุรี

โครงการจัดการศึกษา ระดับปริญญาโท
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
โทร ๐-๓๘๐๕-๕๑๙๒ ต่อ ๑๑๓
โทรสาร ๐-๓๘๐๕-๕๑๘๓

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์เครื่องมือ
สำหรับการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Index of item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

Guidelines Managerial Development of Wrestling Association of Thailand

ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีรัชต์ สุทธิจิตตกุล นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาพลศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.เกรียงไกร รอดปัญญา

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.จิราวัฒน์ ขจรศิลป์

คำชี้แจง

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ลงความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาความเหมาะสม
ของข้อคำถามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย
โดยให้ข้อคิดเห็น

โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องดังนี้

- + 1 คือ แน่ใจว่ามีความถูกต้องของเนื้อหา และความเหมาะสม
- 0 คือ ไม่แน่ใจว่ามีความถูกต้องของเนื้อหา และความเหมาะสม
- 1 คือ แน่ใจว่าไม่มีความถูกต้องของเนื้อหา และความเหมาะสม

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|---|----|
| | | +1 | 0 | -1 |
| 1 | มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานและรายงานในรอบปีที่ผ่านมา | | | |
| 2 | มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาศึกษา แห่งชาติฉบับปัจจุบัน | | | |
| 3 | มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำ อย่างชัดเจน | | | |
| 4 | มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | | | |
| 5 | กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ | | | |
| 6 | จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และสมาชิกเป็นปัจจุบัน | | | |
| 7 | มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัย | | | |
| 8 | มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ | | | |
| 9 | มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ | | | |

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการองค์กร

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|---|------------------|---|----|
| | | +1 | 0 | -1 |
| 1 | กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการไว้อย่างชัดเจน | | | |
| 2 | วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน | | | |
| 3 | คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้านการกีฬา | | | |
| 4 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม | | | |
| 5 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดขอบเขตการทำงานไว้อย่างชัดเจน | | | |
| 6 | มีผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา | | | |
| 7 | มีเจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ทำงานเป็นประจำ อย่างเพียงพอ | | | |
| 8 | มีการมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | | | |
| 9 | มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกนักกีฬาและเตรียมการฝึกซ้อม | | | |
| 10 | มีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อมและการแข่งขัน | | | |
| 11 | มีคู่มือการปฏิบัติงานของสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | | | |

ด้านที่ 3 ด้านการนำ (ภาวะผู้นำ)

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|---|----|
| | | +1 | 0 | -1 |
| 1 | ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | | | |
| 2 | ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | | | |
| 3 | ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ | | | |
| 4 | ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ | | | |
| 5 | ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | | | |
| 6 | ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการพัฒนาความรู้คุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการ | | | |

ด้านที่ 4 ด้านการควบคุม

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|---|------------------|---|----|
| | | +1 | 0 | -1 |
| 1 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | | | |
| 2 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดทำงบดุลเงินงบประมาณ ทุก 3 เดือนและประจำปี | | | |
| 3 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบกับผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด | | | |
| 4 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ | | | |
| 5 | สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ | | | |

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ผลรวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|---|----------------------------------|----|----|----|----|-------|-----|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. ด้านการวางแผน | | | | | | | | |
| 1.1 มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานและรายงานในรอบปีที่ผ่านมา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.2 มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.3 มีแผนงานโครงการส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนกีฬามวยปล้ำอย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.4 มีการกำหนดแผนการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอนผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.5 กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมีมาตรฐาน และเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.6 จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอนผู้ตัดสิน และสมาชิกเป็นปัจจุบัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.7 มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.8 มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ผล รวม | IOC | ผลการ พิจารณา |
|--|--------------------------------------|---|----|----|----|-----------|-----|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1. ด้านการวางแผน (ต่อ) | | | | | | | | |
| 1.9 มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็น ระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |

มหาวิทยาลัยการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ผล รวม | IOC | ผลการ พิจารณา |
|---|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|-----|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2. ด้านการจัดการองค์กร | | | | | | | | |
| 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย กำหนดโครงสร้างการบริหาร จัดการไว้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.3 คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้าน การกีฬา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้กำหนดขอบเขตการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา | +1 | +1 | 0 | +1 | 0 | 3 | 0.6 | เหมาะสม |
| 2.7 เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอและ ภาระงานระบุไว้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.8 การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องตามภาระที่รับผิดชอบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.9 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก นักกีฬาและเตรียมการฝึกซ้อม ตามความสามารถ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ผล รวม | IOC | ผลการ พิจารณา |
|---|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|-----|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 2. ด้านการจัดการองค์กร (ต่อ) | | | | | | | | |
| 2.10 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อมและการแข่งขัน | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |
| 2.11 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ผล รวม | IOC | ผลการ พิจารณา |
|--|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|-----|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 3. ด้านการนำ (ภาวะผู้นำ) | | | | | | | | |
| 3.1 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำ แผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.2 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.3 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความ ขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสม กับสถานการณ์ | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |
| 3.4 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานเป็นทีม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.5 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการ ให้แก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |
| 3.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ | | | | | ผล รวม | IOC | ผลการ พิจารณา |
|---|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|-----|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 4. ด้านการควบคุม | | | | | | | | |
| 4.1 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดหางบดุลเงิน งบประมาณ ทุก 3 เดือนและ ประจำปี | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | เหมาะสม |
| 4.3 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบ ผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่าง เป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประชุมเพื่อหาแนวทางใน การแก้ไขปัญหาต่างๆ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | เหมาะสม |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ภาคผนวก ซ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบ 2)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบที่ 2)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น
2. เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น

คำจำกัดความในการวิจัย

แนวทาง หมายถึง การปฏิบัติงานการจัดทำตามแผนงานที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการวางแผนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมาคมกีฬา หมายถึง สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการกีฬานั้น ๆ

ว่าที่ร้อยตรีรัชต สุทธิจิตตกุล

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ กรุณาอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้อและพิจารณาว่าข้อใดตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. มีประสบการณ์เกี่ยวกับสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 คำถามแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

คำแนะนำ กรุณาอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้อและพิจารณาว่าข้อคำถามเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ โปรดเติมลงในแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนท้าย

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | | | หมายเหตุ (ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม) |
|---|------------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. ด้านการวางแผน | | | | | | |
| 1.1 มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน และรายงานในรอบปีที่ผ่านมา | | | | | | |
| 1.2 มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดย สอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬา แห่งชาติฉบับปัจจุบัน | | | | | | |
| 1.3 มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำ อย่างชัดเจน | | | | | | |
| 1.4 มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬา มวยปล้ำ | | | | | | |
| 1.5 กำหนดการจัดการแข่งขันอย่างมี มาตรฐาน และเป็นระบบ | | | | | | |
| 1.6 จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และสมาชิกเป็นปัจจุบัน | | | | | | |
| 1.7 มีระบบสารสนเทศ การสื่อสาร ที่ทันสมัย | | | | | | |
| 1.8 มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬา เข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ | | | | | | |
| 1.9 มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็น ระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ | | | | | | |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | | | หมายเหตุ (ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม) |
|---|------------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 2. ด้านการจัดการองค์กร | | | | | | |
| 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน | | | | | | |
| 2.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย กำหนดโครงสร้างการบริหาร จัดการไว้อย่างชัดเจน | | | | | | |
| 2.3 คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้าน การกีฬา | | | | | | |
| 2.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 2.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้กำหนดขอบเขตการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน | | | | | | |
| 2.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา | | | | | | |
| 2.7 เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอและ ภาระงานระบุไว้อย่างชัดเจน | | | | | | |
| 2.8 การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องตามภาระที่รับผิดชอบ | | | | | | |
| 2.9 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก นักกีฬาและเตรียมการฝึกซ้อม ตามความสามารถ | | | | | | |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | | | หมายเหตุ (ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม) |
|---|------------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 2. ด้านการจัดการองค์กร (ต่อ) | | | | | | |
| 2.10 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ไทยมีคณะกรรมการ ติดตาม ประเมินผลการฝึกซ้อมและการ แข่งขัน | | | | | | |
| 2.11 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ไทยมีคู่มือการปฏิบัติงานของ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ไทยที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจ | | | | | | |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | | | หมายเหตุ (ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม) |
|--|------------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 3. ด้านการนำ (ภาวะผู้นำ) | | | | | | |
| 3.1 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำ แห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำ แผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว | | | | | | |
| 3.2 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | | | | | | |
| 3.3 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย บริหารจัดการความ ขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสม กับสถานการณ์ | | | | | | |
| 3.4 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุน การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 3.5 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการ ให้แก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | | | | | | |
| 3.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย ใช้หลักธรรมมาภิบาล ในการบริหารจัดการ | | | | | | |

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | | | หมายเหตุ (ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม) |
|---|------------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 4. ด้านการควบคุม | | | | | | |
| 4.1 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 4.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดทำงบดุลเงินงบประมาณ ทุก 3 เดือน และประจำปี | | | | | | |
| 4.3 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบกับผลงานจริงกับมาตรฐานที่กำหนด | | | | | | |
| 4.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ | | | | | | |
| 4.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ | | | | | | |

ภาคผนวก ณ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบ 3)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบที่ 3)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 รอบ โดยแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีข้อความเหมือนเดิมและแสดงคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบอีกครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุสัญลักษณ์ดังนี้

สัญลักษณ์ * หมายถึง ค่ามัธยฐานของระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

สัญลักษณ์ **U** หมายถึง ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของระดับความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

สัญลักษณ์ X หมายถึง ตำแหน่งคำตอบของท่านในแบบสอบถามรอบที่ 2
หลังจากที่ท่านพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
และตำแหน่งคำตอบของท่านในแต่ละข้อของแบบสอบถามรอบที่ผ่านมาแล้ว ขอให้ท่านกรุณา
ทบทวนความคิดเห็นของท่านว่า ท่านต้องการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของท่านหรือไม่
หากท่านไม่ได้แสดงเครื่องหมาย ✓ ให้ถือว่าท่านยืนยันคำตอบจากการสอบถามในครั้งที่ผ่านมา
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยดี
เช่นเดิม ในรอบนี้หากท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณาใส่ซองที่แนบมานี้และส่งคืนทาง
ไปรษณีย์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ว่าที่ร้อยตรีชุต สุธงจิตตกุล

นักศึกษาลัทธิสุทธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี

ตัวอย่าง

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความเหมาะสม | | | | | ยืนยัน คำตอบ เดิม | เหตุผลที่ เปลี่ยนแปลง คำตอบ |
|--|------------------|--------|-----|-----|---|-------------------------|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | 4.5 | 3.5 | 2.5 | 1.5 | | | |
| 1. มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน และรายงานในรอบปีที่ผ่านมา | X * | | | | | ✓ | |
| 2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน | | ✓ * | X | | | | |
| 3. มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำอย่างชัดเจน | | * | X | | | ✓ | เหตุผล..... |

กรณีที่ 1 ข้อ 1

ท่านยืนยันคำตอบ และคำตอบของท่าน [X] สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น (อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ยืนยันคำตอบเดิม โดยไม่ต้องแสดงผล**

กรณีที่ 1 ข้อ 2

ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ระดับความคิดเห็น โดยไม่ต้องแสดงผล**

กรณีที่ 1 ข้อ 3

ท่านยืนยันคำตอบ และคำตอบของท่าน [X] ไม่อยู่ในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ยืนยันคำตอบเดิม และขอความกรุณาแสดงเหตุผล**

ในช่องเหตุผลที่ไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ

ด้านการวางแผน

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความเหมาะสม | | | | | | ยืนยัน คำตอบ เดิม | เหตุผลที่ เปลี่ยนแปลง คำตอบ |
|--|------------------|-----|-----|-----|-----|--|-------------------------|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | | 4.5 | 3.5 | 2.5 | 1.5 | | | |
| 1.1 มีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน และรายงานในรอบปีที่ผ่านมา | | * | | | | | | |
| 1.2 มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยสอดคล้อง กับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน | * | | | | | | | |
| 1.3 มีแผนงานโครงการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกีฬามวยปล้ำอย่างชัดเจน | | * | | | | | | |
| 1.4 มีการกำหนดแผนการฝึกอบรม พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | * | | | | | | | |
| 1.5 กำหนดการจัดการแข่งขันอย่าง มีมาตรฐาน และเป็นระบบ | * | | | | | | | |
| 1.6 จัดทำข้อมูลนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และสมาชิกเป็นปัจจุบัน | | * | | | | | | |
| 1.7 มีระบบสารสนเทศ การสื่อสาร ที่ทันสมัย | | * | | | | | | |
| 1.8 มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬา เข้ามาพัฒนากีฬามวยปล้ำ | | * | | | | | | |
| 1.9 มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ | | * | | | | | | |

ด้านการจัดการองค์กร

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความเหมาะสม | | | | | | ยืนยัน คำตอบ เดิม | เหตุผลที่ เปลี่ยนแปลง คำตอบ |
|---|------------------|-----|-----|-----|---|--|-------------------------|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | 4.5 | 3.5 | 2.5 | 1.5 | | | | |
| 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์มีความชัดเจน | * | | | | | | | |
| 2.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการไว้ อย่างชัดเจน | | * | | | | | | |
| 2.3 คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีความรู้ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ด้านการกีฬา | | * | | | | | | |
| 2.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีระบบการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วม | | * | | | | | | |
| 2.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ได้กำหนดขอบเขตการทำงานไว้อย่าง ชัดเจน | | * | | | | | | |
| 2.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประ เทศไทย ทำงานแบบเต็มเวลา | | * | | | | | | |
| 2.7 เจ้าหน้าที่สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่ง ประเทศไทย มีจำนวนเพียงพอ และภาระงานระบุไว้อย่างชัดเจน | | * | | | | | | |
| 2.8 การมอบหมายงานต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องตามภาระที่รับผิดชอบ | | * | | | | | | |
| 2.9 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกนักกีฬา และเตรียมการฝึกซ้อมตามความสามารถ | | * | | | | | | |
| 2.10 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย คณะกรรมการ ติดตามประเมินผล การฝึกซ้อมและการแข่งขัน | | * | | | | | | |

ด้านการจัดการองค์กร (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความเหมาะสม | | | | | ยืนยัน คำตอบ เดิม | เหตุผลที่ เปลี่ยนแปลง คำตอบ |
|---|------------------|-----|-----|-----|---|-------------------------|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | 4.5 | 3.5 | 2.5 | 1.5 | | | |
| 2.11 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีคู่มือการปฏิบัติงานของสมาคมกีฬา มวยปล้ำแห่งประเทศไทยที่สอดคล้อง ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ | | * | | | | | |

มหาวิทยาลัยการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย

ด้านการนำ (ภาวะผู้นำ)

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความเหมาะสม | | | | | | ยืนยัน คำตอบ เดิม | เหตุผลที่ เปลี่ยนแปลง คำตอบ |
|---|------------------|-----|-----|-----|-----|--|-------------------------|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | | 4.5 | 3.5 | 2.5 | 1.5 | | | |
| 3.1 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ทั้งในระยะสั้น กลาง ยาว | * | | | | | | | |
| 3.2 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย สร้างแรงจูงใจแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | | * | | | | | | |
| 3.3 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย บริหารจัดการความขัดแย้ง และความเครียดเหมาะสมกับสถานการณ์ | | * | | | | | | |
| 3.4 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | | * | | | | | | |
| 3.5 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย จัดระบบสวัสดิการให้แก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และบุคลากรทางการกีฬามวยปล้ำ | * | | | | | | | |
| 3.6 ผู้บริหารสมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ | | * | | | | | | |

ด้านการควบคุม

| แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย | ระดับความเหมาะสม | | | | | | ยืนยัน คำตอบ เดิม | เหตุผลที่ เปลี่ยนแปลง คำตอบ |
|---|------------------|-----|-----|-----|-----|--|-------------------------|-----------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | | 4.5 | 3.5 | 2.5 | 1.5 | | | |
| 4.1 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน | | * | | | | | | |
| 4.2 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการจัดทำงบประมาณ ทุก 3 เดือนและประจำปี | | * | | | | | | |
| 4.3 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการวัดผลเปรียบเทียบกับผลงานจริง กับมาตรฐานที่กำหนด | | * | | | | | | |
| 4.4 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ | | * | | | | | | |
| 4.5 สมาคมกีฬามวยปล้ำแห่งประเทศไทย มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ | | * | | | | | | |

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏเชียงใหม่

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|--------------------------------|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล | ว่าที่ร้อยตรีรชต สุทธิจิตตกุล |
| วันเดือนปีเกิด | 18 กุมภาพันธ์ 2524 |
| สถานที่เกิด | กรุงเทพมหานคร |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 1 อ่อนนุช 22 ถนนสุขุมวิท 77 แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10250 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน | นักวิชาการศูนย์เยาวชน (ผู้นำกิจกรรมพลศึกษา) ระดับปฏิบัติการ |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2541 มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) จากวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2547 ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี สมทบวิชาการ สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ |