



การบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี  
Innovative Management to Develop the Potential of Athletes of the Khonkaen Star VC  
Volleyball Club

กลมเกลียว มาเวียง<sup>1</sup>

Klomklang Marwlang<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

<sup>1</sup> Faculty of Business Administration, Northeastern University, Thailand

E-mail: [klomkliaw.mar@neu.ac.th](mailto:klomkliaw.mar@neu.ac.th), ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3440-9325>

Received 12/10/2023

Revised 15/10/2023

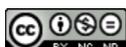
Accepted 22/10/2023

### Abstract

**Background and Aims:** Nowadays, innovation is very important in developing the potential of sports personnel. The potential of a good athlete is something that everyone desires at a club, but to have good potential depends on many different factors and components, with each factor being more or less important depending on one's attitude of personnel and stakeholders of the club who will apply innovation to develop the potential of athletes. This research therefore has the objectives 1) to study the level of innovation management to develop the potential of athletes at the Khonkaen Star VC Volleyball Club, and 2) to study the factors influencing the management of innovation to develop the potential of athletes at the Khonkaen Star VC Volleyball Club is quantitative research.

**Methodology:** The sample group used in the research consisted of 50 personnel, administrators, and athletes in the Khonkaen Star VC Volleyball Club by purposive selection. The research tools used were questionnaires. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation, and multiple regression analysis using a hierarchical variable selection method.

**Results:** (1) Management of innovation to develop the potential of athletes at the Khonkaen Star VC Volleyball Club (overview). It was found that most agreed that the level of management of innovation to develop the potential of athletes was at a moderate level. Considering each aspect, it was found that the actual efficiency aspect was at a moderate level, the actual implementation aspect was at a moderate level, and the actual application aspect was at a moderate level respectively. (2) The correlation coefficient ( $r$ ) is equal to 0.688, indicating that the factors influencing innovation management in developing the potential of Khonkaen Star VC Volleyball Club athletes include all aspects. There is a relationship in the same direction at a moderate level.



**Conclusion:** The management of innovation to develop the potential of athletes at Khonkaen Star VC Volleyball Club has a moderate level of management in terms of efficiency, implementation, and actual application. It shows the relationship that connects the variables that influence the three aspects of innovation management at a moderate level.

**Keywords:** Management; Innovation; Khonkaen Star VC Volleyball Club

## บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** ปัจจุบันนวัตกรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านกีฬา ศักยภาพของนักกีฬาที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาของสโมสรแต่การที่จะมีศักยภาพที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยและส่วนประกอบต่าง ๆ มากมาย โดยแต่ละปัจจัยนั้นมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามทัศนคติของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสโมสรที่จะนำนวัตกรรมมาปรับใช้พัฒนาศักยภาพของนักกีฬา การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรผู้บริหาร และนักกีฬาในสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี จำนวน 50 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้นประกอบการอภิปรายผล

**ผลการวิจัย:** (1) การบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี (ภาพรวม) พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการนำมาปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการประยุกต์ใช้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .688 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

**สรุปผล:** การบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี มีระดับการบริหารที่ปานกลางทั้งด้านประสิทธิภาพ, การนำมาปฏิบัติ, และการประยุกต์ใช้จริง แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนวัตกรรมทั้งสามด้านในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ :** การบริหารจัดการ; นวัตกรรม; สโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี

## บทนำ

ปัจจุบันนวัตกรรมมีบทบาทอย่างมากในการดำรงชีวิตของแต่ละวันไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาเร่งรีบขนาดไหน นั่นจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทนายและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากจะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นับวันยุ่งยากมากขึ้นเนื่องจากการแข่งขันและความท้าทายจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันในปัจจุบันนี้ องค์การต่าง ๆ ในประเทศไทย ต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างรุนแรงอยู่ตลอดเวลาและดูเหมือนจะหนักหนาสาหัสกว่าทุกวิกฤติที่ผ่านมา ดังนั้นแต่ละองค์การจึงต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการทำงานและการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (พีระพงษ์ วรรณฤทธิ์ระกุล, 2564) จากงานการบริหารจัดการที่นำนวัตกรรมมาปรับใช้ในสโมสรจึงไม่แน่นอนกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและความหลากหลายทางความคิดของผู้บริหารสโมสรที่มีคตินิยมจากหลายฝ่าย ๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ท้าทายเหล่านี้ผู้บริหารก็ควรปรับกลยุทธ์โดยการใช้โอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์การ โดยการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาองค์การจะมีลักษณะต่าง ๆ หลายประการที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยม และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ การพัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลและมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์การ (พภัสสรณ์ วรรณฤทธิ์ระกุล, 2562)

อย่างไรก็ตามการกีฬา นับเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังคำกล่าวที่ว่า “กีฬาสร้างคน คนสร้างชาติ” ซึ่งมีนัยคือการที่ประเทศชาติจะพัฒนาได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรการกีฬา โครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬา กิจกรรมด้านการกีฬา องค์การกีฬา องค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาและนโยบายในการผลักดันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาการกีฬาให้สามารถสร้างประชาชนที่มีคุณภาพ (ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์, 2561) โดยการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลเป็นกลไกที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยส่งเสริมให้กีฬาเพราะวอลเลย์บอลมีการเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไปและบทบาทของไทยในเรื่องของวงการวอลเลย์บอลน่าจะเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้ทั่วโลกได้มีโอกาสเห็นศักยภาพของคนไทย ในบริบทของความเป็นมืออาชีพในระดับนานาชาติที่จะทำโครงการในการให้ความรู้ของกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อช่วยผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลในการจัดการอย่างจริงจัง (บุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ, 2566) รวมถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลและต่อยอดสู่ระดับอาชีพเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้กับบุคลากรกีฬา ซึ่งนับว่าเป็นมิติใหม่ของการพัฒนาการกีฬาของประเทศอย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานในระยะเวลาดังกล่าวยังประสบปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการ อาทิ ขาดบุคลากรด้านการพลศึกษา ขาดการส่งเสริมและโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการออกกำลังกาย

และการเล่นกีฬาในระดับท้องถิ่น ขาดระบบพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาในระยะยาว บุคลากรกีฬาซึ่งขาดความเป็นมาตรฐาน ขาดการจัดเก็บข้อมูล ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ขาดการดำเนินการนำแนวทางของแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนขาดการบูรณาการทำงานของกลไกการบริหารจัดการกีฬา ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563)

สโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วิชี ถือได้ว่าเป็นกีฬาที่มีบทบาทอย่างมากในการสร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัด แต่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬายังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควรในสายตาของผู้ชมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่นักกีฬามีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ที่มีความไม่พร้อมน่าจะเป็นการบริหารจัดการที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร หรือขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาในสโมสร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วิชี เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วิชี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วิชี โดยพิจารณาจากกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อให้ทิศทางการพัฒนาการกีฬาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศเน้นคุณภาพ สร้างความแตกต่าง ความปลอดภัย จากปัญหาในสโมสรและมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคตสู่ความยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วิชี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วิชี

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. แนวคิดการบริหารจัดการ

Hodgetts (1993) มองกระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่า กระบวนการจัดการที่แท้จริง ก็คือการทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ 4 เรื่องได้แก่ 1) การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงาน (Planning the Enterprises Direction) 2) การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล (Organizing and Staffing the Structure) 3) การอำนวยการเชิงการนำและการผลักดันบุคลากร (Leading and Influencing the Personnel) และ 4) การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการและในด้านทรัพยากร (Controlling Organizational Operations and Resources)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการ โดยแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการออกเป็น 4 หน้าที่ คือ

1. การวางแผนเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าองค์กรมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมีดังนี้

- 1) การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์กร
- 2) การสำรวจสภาพแวดล้อม
- 3) การกำหนดวัตถุประสงค์
- 4) การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต
- 5) การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร
- 6) การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้
- 7) การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- 8) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

แนวคิดการบริหารจัดการมีวิวัฒนาการมาจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นว่า คนในยุคก่อนได้บริหารงานกันโดยการทำหน้าที่ทางการบริหารที่เหมือนในปัจจุบันคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจและการควบคุมมาเป็นพัน ๆ ปี หลักฐานที่ชัดเจนได้แก่ การก่อสร้างพีระมิดในอียิปต์ การก่อสร้างกำแพงเมืองจีนที่ต้องใช้คนจำนวนมากเป็นแสน ๆ คน การก่อสร้างถาวรวัตถุทั้งสองอย่างทำให้มีคำถามว่า ใครเป็นคนวางแผนให้คนงานทำงาน ใครเป็นคนจัดองค์การให้คนเหล่านั้นทำงาน ใครเป็นคนกำกับดูแลให้คนทำงานและสุดท้ายใครเป็นคนควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด (เสนาะ ตีเยาว์, 2546)

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่ คือการวางแผน ซึ่งเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น การจัดองค์การจะเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงาน การนำเป็นขั้นตอนที่สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการสร้างขวัญและแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมเป็นการติดตามผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ

## 2. แนวคิดนวัตกรรม

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับนวัตกรรม (Innovation) เป็นอย่างมากโดยมีความพยายามจะผลักดันให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งมีนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาและการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญ รัฐบาลได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้และเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ นวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในองค์กร แนวคิดด้านนวัตกรรมในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

Hughes (1987) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการนำเอาวิธีการใหม่มาปฏิบัติหลังจากที่ได้ผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับแล้วและมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

Herkema (2003) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นการใช้ความคิดหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ในองค์กรและนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป

Lemon and Sahota (2003) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม เป็นผลจากการใช้ความรู้ในเรื่องตลาดใหม่ และหรือความรู้เชิงเทคนิคใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์

Schilling (2008) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม เป็นเรื่องของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

สรุปได้ว่า แนวคิดนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม เกิดจากความคิดของคนเป็นการสร้างสิ่งที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบตัวให้ในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และมีการถ่ายทอดหรือส่งต่อแนวคิดนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

### 3. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Potential” ปัจจุบันพบว่าใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะใช้กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาศักยภาพระดับบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้กล่าวถึงความหมาย ของการพัฒนาศักยภาพว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

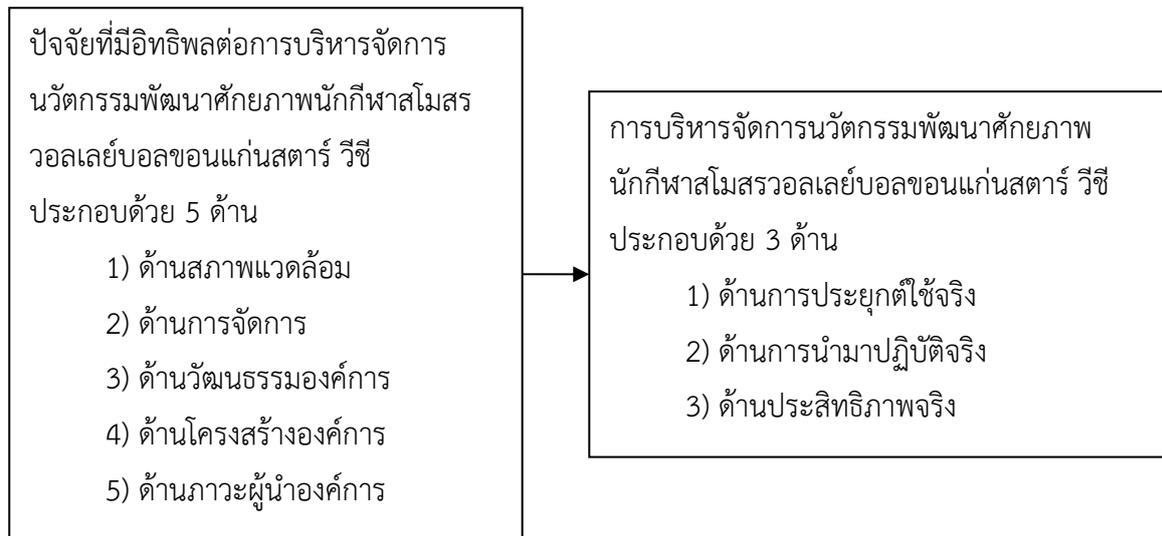
กลุ่มที่ 1 หมายถึง ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attributes) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะพื้นฐาน (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สรุปได้ว่า “การพัฒนาศักยภาพ” หมายถึงการพัฒนาความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีแฝงในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนาหรือกระตุ้นจากภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด ศักยภาพเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการพัฒนาด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาจนเกิดทักษะความรู้ หรือทัศนคติเป็นสำคัญเพื่อให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลได้แสดงออกมาเป็นผลงานที่มีคุณค่าขององค์กร

## กรอบแนวคิดการวิจัย

สามารถสังเคราะห์และสรุปการทบทวนวรรณกรรมเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษา “การบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วี ซี” ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

**1.รูปแบบการวิจัย:** การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการนวัตกรรมพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี” ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยโดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

**2.ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร และนักกีฬาในสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี จำนวน 50 คน (ข้อมูลจาก สโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ณ. วันที่ 12 สิงหาคม 2566) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี จำนวน 50 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

**3.การเก็บรวบรวมข้อมูล:** ผู้วิจัยขอทำหนังสือไปถึงผู้บริหารสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย คือ จังหวัดขอนแก่น และได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง จำนวน 50 ชุด

**4.เครื่องมือการวิจัย:** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม

**5.การวิเคราะห์ข้อมูล:** ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจลงรหัสให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนด และหลังจากที่ได้

ตรวจสอบบรรทัดเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์

## ผลการวิจัย

การบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี

การบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยภาพรวม

การบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการบริหารจัดการ
ด้านการประยุกต์ใช้จริง	3.03	.62	ปานกลาง
ด้านการนำมาปฏิบัติจริง	3.06	.53	ปานกลาง
ด้านประสิทธิภาพจริง	3.07	.36	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.09	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี (โดยภาพรวม) พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพทั่วไปของระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{x}=3.09$ , S.D=.57) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{x}=3.07$ , S.D=.36) ด้านการนำมาปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{x}=3.06$ , S.D=.53) และด้านการประยุกต์ใช้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.03$ , S.D=.62) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยรวมทุกด้าน ดังนี้

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยรวมทุกด้าน

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.688	.094		7.338	.000	.504	.872
ด้านสภาพแวดล้อม( $X_1$ )	.253	.013	.407	19.215	.000*	.228	.280
ด้านการจัดการ( $X_2$ )	.336	.031	.429	10.874	.000*	.273	.394
ด้านวัฒนธรรมองค์กร( $X_3$ )	.107	.016	.406	6.646	.000*	.077	.141
ด้านโครงสร้างองค์การ( $X_4$ )	.074	.024	.196	3.128	.122	.067	.120
ด้านภาวะผู้นำองค์การ( $X_5$ )	.004	.006	.016	.649	.517	-.007	.015

$SE_{est} = \pm 0.02124$  R = .760;  $R^2 = .761$ ; Adj.  $R^2 = .761$ ; F = 976.159; p-value = 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรด้านการจัดการ ( $X_2$ ) ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ( $X_1$ ) และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยรวมทุกด้าน ได้ร้อยละ 3.9 โดยที่ตัวแปรด้านการจัดการ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในทางบวก โดยที่ตัวแปรด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี มากที่สุด (Beta=.429) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้  $Y = .688 + .336X_2 + .253X_1 + .107X_3$

### อภิปรายผล

การบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี (โดยภาพรวม) พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพทั่วไปของระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D = .57) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D = .36) ด้านการนำมาปฏิบัติจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D = .53) และด้านการประยุกต์ใช้จริงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ , S.D = .62)

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ทั้งสี่ด้าน (สภาพทั่วไป, ประสิทธิภาพจริง, การนำมาปฏิบัติจริง, และการประยุกต์ใช้) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมีการกระจายค่า (ค่า SD) ที่ค่อนข้างต่ำ แสดงถึงความเหมาะสมและความเป็นปกติในการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. สภาพทั่วไป: ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09 และมีค่า SD ที่ 0.57 ซึ่งแสดงว่าสภาพทั่วไปของระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาอยู่ในระดับปานกลางโดยทั่วไปและมีความคงเส้นคงวา

2. ประสิทธิภาพจริง: ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.07 และมีค่า SD ที่ 0.36 ซึ่งหมายถึงความประสิทธิภาพจริงในการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาอยู่ในระดับปานกลางและมีความเสถียร

3. การนำมาปฏิบัติจริง: ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.06 และมีค่า SD ที่ 0.53 ซึ่งแสดงว่าการนำมาปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลางโดยทั่วไปและมีความคงเส้นคงวา

4. การประยุกต์ใช้: ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.03 และมีค่า SD ที่ 0.62 ซึ่งหมายถึงการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับปานกลางและมีความคงเส้นคงวา

ผลการวิจัยนี้สามารถช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาในด้านต่างๆ โดยการเน้นเรื่องที่มีการกระจายค่ามากที่สุดหรือมีความต้องการพิเศษเพิ่มเติมในแต่ละด้านของการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ได้ตามความจำเป็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและทีม

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ปาวะลี (2563) สภาพและแนวทางการพัฒนานักกีฬาตามหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของสำนักงานกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน อาทิ ด้านการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายนักกีฬา เวชศาสตร์การกีฬา จิตวิทยาการกีฬา โภชนาการทางการกีฬาและเทคโนโลยีทางการกีฬา อีกทั้งแนวทางการพัฒนานักกีฬาตามวงจรคุณภาพ PDCA โดยการนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนานักกีฬา มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬาเป็นไปตามหลักการของวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตัวแปรด้านการจัดการ ( $X_2$ ) ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ( $X_1$ ) และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยรวมทุกด้าน ได้ร้อยละ 3.9 โดยที่ตัวแปรด้านการจัดการ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในทางบวก โดยที่ตัวแปรด้านการจัดการมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี มากที่สุด ( $Beta = .429$ ) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้  $Y = .688 + .336X_2 + .253X_1 + .107X_3$

ผลการวิจัยนี้เป็นเช่นนั้นเพราะการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี มีการพิจารณาตัวแปรที่สำคัญสามตัวคือ การจัดการ ( $X_2$ ), สภาพแวดล้อม ( $X_1$ ), และวัฒนธรรมองค์กร ( $X_3$ ) และพบว่าทั้งสามตัวแปรมีอิทธิพลในทางบวกต่อระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี และอุปทานในการอธิบายความแปรปรวน

1. การจัดการ ( $X_2$ ) มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี อย่างมากที่สุด ( $Beta = 0.429$ ): นี้หมายถึงว่า การจัดการมีผลในการเพิ่มความแปรปรวนในการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี มากที่สุด

2. สภาพแวดล้อม (X1) มีอิทธิพลในทางบวก: นี้หมายถึงว่าสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถส่งผลในการเพิ่มความแปรปรวนในการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี

3. วัฒนธรรมองค์การ (X3) มีอิทธิพลในทางบวก: นี้หมายถึงว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลในการเพิ่มความแปรปรวนในการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี

ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลในทางบวกของทั้งสามตัวแปรต่อระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี สูง ทำให้สมการที่กำหนดให้กับ Y เป็นสมการที่เหมาะสมในการอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ เกตุสม, อนันต์ มาริกัน, สันหทัยญา อรุณธารี, กัญจน์มณีส เพชรบดี (2557) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนักกีฬามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 41 ณ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านกีฬา มีปัจจัยที่สำคัญ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านนโยบายและการส่งเสริมด้านกีฬาของมหาวิทยาลัย 2) แผนพัฒนากีฬาที่เป็นระบบ 3) ระบบช่วยเหลือด้านการเรียน 4) ระบบการพัฒนาผู้ฝึกสอนและนักกีฬา และ 5) การสร้างแรงจูงใจในการเป็นนักกีฬา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ควรมีการสัมภาษณ์คณะกรรมการผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของสโมสร ร่วมกับผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการองค์การสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ในการนำเสนอแนวทางการปฏิรูปสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี โดยให้มีความเหมาะสมกับบริบทของจังหวัด

### 2. ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนักกีฬาสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี ในการเข้าร่วมการแข่งขันพัฒนาศักยภาพและการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

2) ควรมีการพัฒนาต่อยอดแนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาของสโมสรวอลเลย์บอลขอนแก่นสตาร์ วีซี นำไปสู่การปฏิบัติจริง

3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนักกีฬา จากสถาบันการศึกษาอื่น ทั้งรัฐและเอกชนที่มีการสนับสนุนกีฬาอย่างจริงจัง ว่ามีการดำเนินงานอย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2561). *กลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์กร: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์*. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเพ็ง สิทธิวงษา และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ปัญญาในการรักษาโรคของประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด* 12 (1), 551-558.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์กรแบบ New Normal. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 434-446.
- พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 6(1), 486-498.
- พัชรินทร์ ปาวะลี. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนานักกีฬาตามหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของสำนักงานกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พีระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2564). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 60-71.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- สมบัติ เกตุสม, อนันต์ มาริกัน, สันหทัยญา อรุณธำรี, กัญจนมณัส เพชรบดี. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนักกีฬามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 41 ณ จังหวัดขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2546). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Herkema, S. (2003). A complex adaptive perspective on learning within innovation projects. *The Learning Organization*. 10 (6), 340-346.
- Hodgetts, M.R. (1993). *Modern Human Relation at Work*. 5th ed. Fort Worth: Dryden Press.
- Hughes, T. (1987). *The Evolution of Large Technological System*. In W. Bijker (Ed.), *The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lemon, M., & Sahota, P.S. (2003). Organizational culture as a knowledge repository for increased innovative capacity. *Technovation*, 24 (6), 483-498.
- Schilling, M.A. (2008). *Strategic Management of Technological Innovation*. New York: McGraw-Hill Education.