

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพเป็นนโยบายทางส่งเสริมการกีฬาที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกฉบับ และได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดมา แม้ในการแถลงนโยบายของรัฐบาลเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 ก็ระบุไว้ในนโยบายด้านการกีฬาข้อ 3.4 ว่า“พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศด้วยการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง เพื่อพัฒนานักกีฬาที่มีศักยภาพไปสู่กีฬาอาชีพ พร้อมไปกับการพัฒนาผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินให้ได้มาตรฐานสากล...” (คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร, 2554) ในทางปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ เป็นภารกิจของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชน สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในการประสานความร่วมมือเพื่อการจัดหา พัฒนาทรัพยากรกีฬาที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มไว้รองรับการฝึกซ้อมและการจัดการแข่งขันเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้แก่กีฬาไทย และจัดส่งนักกีฬาดังกล่าวเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาเพื่อความเป็นเลิศระดับนานาชาติ และการแข่งขันกีฬาอาชีพรายการต่าง ๆ ภายใต้การกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศจากอันดับเหรียญรางวัลในการแข่งขันมหกรรมกีฬา ดังเช่น ซีเกมส์ (อันดับ 1 ของประเทศ ที่เข้าร่วมการแข่งขันในกีฬาสากล) เอเชียนเกมส์ (อันดับ 1-4 ของประเทศที่เข้าร่วมการแข่งขัน) และโอลิมปิกเกมส์ (อันดับ 1-5 ของประเทศในทวีปเอเชีย) และความมั่นคงยั่งยืนในการบริหารจัดการของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นสำคัญ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2553) และความสำเร็จของการพัฒนากีฬาอาชีพ จากการพัฒนากีฬาเข้าสู่การเป็นกีฬาอาชีพและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมืออาชีพโดยระบบมาตรฐาน 6 ระบบ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูล, ระบบสวัสดิการ, ระบบจัดการแข่งขัน, ระบบประชาสัมพันธ์, ระบบการเงิน/ สิทธิประโยชน์ และระบบบริหารจัดการกีฬาอาชีพ

การบริหารจัดการกีฬาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) บุคลากรกีฬา 2) งบประมาณ 3) สถานที่/ สนาม/ อุปกรณ์/ สิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) การบริหารจัดการ กล่าวคือ บุคลากรกีฬาทุกกลุ่มจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง

มีความตั้งใจและทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ งบประมาณที่ใช้ต้องมีจำนวนเพียงพอ สอดคล้องกับการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องทุกด้าน สถานที่/ สนาม/ อุปกรณ์/ สิ่งอำนวยความสะดวก ต้องมีปริมาณและคุณภาพสูง สามารถรองรับการพัฒนาและการขยายตัวของกีฬานิตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และการบริหารจัดการต้องมีระบบที่ชัดเจนสอดคล้องตามหลักสากลและเงื่อนไขของสหพันธ์กีฬาระหว่างประเทศ ทั้งนี้องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรกีฬา ซึ่งการกีฬาแห่งประเทศไทยมีความตระหนักในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงกำหนดให้มีกองพัฒนาบุคลากรกีฬาไว้ในโครงสร้าง กทท. เพื่อทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรกีฬาหลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา และผู้บริหารกีฬา ตามนโยบายในการผลิตบุคลากรกีฬากลุ่มต่าง ๆ ไว้รองรับการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ โดยการจัดเป็นโครงการอบรมบุคลากรกีฬาประจำปี แต่ไม่มีกองพัฒนาบุคลากรกีฬาอาชีพในโครงสร้างของการกีฬาแห่งประเทศไทย จากการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรกีฬาของ กทท. ที่ผ่านมา ประสบปัญหาหลายประการ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2556) ได้แก่ 1) ปัญหาอัตรากำลังพนักงาน กทท. ที่รับผิดชอบมีจำกัด 2) ปัญหาการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ระบุเป็นจำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมโดยไม่สนใจติดตามประเมินผลคุณภาพของบุคลากรที่ผ่านการอบรม 3) ปัญหาการนำผลผลิตไปใช้ กล่าวคือ กองพัฒนาบุคลากรกีฬาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดเตรียมนักกีฬาและการจัดการแข่งขันกีฬา จึงขาดการรับรู้ปัญหาที่แท้จริงด้านการปฏิบัติงาน 4) ปัญหาความเป็นเอกภาพเกี่ยวกับอำนาจในการตัดสินใจในด้านการกำหนดหลักสูตรและวิทยากร ผู้เข้าอบรม ที่อาศัยความร่วมมือจากสมาคม ฯ แต่การจัดอบรมและงบประมาณที่ใช้เป็นของ กทท. จึงขาดความสอดคล้องในทางปฏิบัติ 5) ปัญหาด้านความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรให้สมาคมกีฬาต่าง ๆ เนื่องจากงบประมาณประจำปีมีจำนวนจำกัด 6) ปัญหาด้านการยอมรับความเป็นมาตรฐานและคุณภาพผลผลิต (บุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้ว) ของสมาคมกีฬาที่เกี่ยวข้อง โดยให้เหตุผลว่า การอบรมที่ กทท. จัดดำเนินการไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสหพันธ์กีฬาระหว่างประเทศ กล่าวคือ ไม่มีการกลั่นกรองคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้เข้าอบรม ไม่มีการวัดผลอย่างเป็นมาตรฐาน และไม่มีเกณฑ์กำหนดระดับศักยภาพที่แน่นอน และปัญหาสำคัญที่สุดคือ กองพัฒนาบุคลากรกีฬาไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขในการนำผู้ผ่านการอบรมแล้วไปปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยได้ ในขณะที่สมาคมกีฬาบางสมาคมจัดแผนงานพัฒนาบุคลากรกีฬาของตนเอง ผู้ที่เข้าร่วมการอบรมกับ กทท. จึงไม่ได้รับการยอมรับจากสมาคมเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาบุคลากรกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ผ่านมาไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติที่คุ้มค่ากับงบประมาณของชาติ กล่าวคือมีการใช้งบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2556 ของการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนาบุคลากรกีฬาในประเทศจำนวน เป้าหมาย 515 คน งบประมาณ 10,000,000 บาท

เฉลี่ย/คน เป็นเงิน 19,418 บาท และการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาระดับนานาชาติ เป้าหมาย จำนวน 180 คน งบประมาณ 20,000,000 บาท เฉลี่ย/คน เป็นเงิน 111,111 บาท โดยมีโครงการ พัฒนาบุคลากรทางการกีฬาด้านการฝึกสอนและการบริหารจัดการระดับนานาชาติ เป็นโครงการ ที่ใช้งบประมาณเฉลี่ยต่อคนสูงสุด คือ เป้าหมาย 12 คน งบประมาณ 5,300,000 บาท เฉลี่ย/คน เป็น เงิน 441,667 บาท นอกจากนี้ยังเกิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกันของกลุ่มบุคลากรทั้งในส่วนกลาง และในภูมิภาค ของแต่ละชนิดกีฬา ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของ กกท. ในฐานะองค์กรกีฬาหลักของ ชาติและมีผลทำให้มาตรฐานกีฬาของนักกีฬาไทยเกิดความถดถอยและเกิดปัญหาในการดำเนินงาน มากมาย ดังจะเห็นได้จากผลการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ครั้งที่ 16 ณ นครกวางโจว ประเทศจีน อันดับเหรียญรางวัลของนักกีฬาไทยลดจากอันดับที่ 4 มาอยู่ในอันดับที่ 9 ผลการแข่งขันกีฬา โอลิมปิกครั้งที่ 30 ณ สหราชอาณาจักร อันดับเหรียญรางวัลของนักกีฬาไทยเปรียบเทียบกับประเทศ ในเอเชียลดจากอันดับ 5 มาอยู่อันดับที่ 11 และไม่ได้เหรียญทองเลยแม้แต่เหรียญเดียว นอกจากนี้ สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณในการส่งผู้ฝึกสอน ไปอบรมต่างประเทศ ยังเกิดคดีความทางกฎหมายที่เกี่ยวกับผู้บริหารสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในประเทศและสหพันธ์กีฬาระหว่างประเทศ เกิดการสูญเสียงบประมาณเพื่อการจ้างผู้ฝึกสอน กีฬาต่างชาติมาฝึกสอนและฝึกซ้อมนักกีฬาทีมชาติไทย เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาชาวไทยยังขาด ประสิทธิภาพ ในด้านการใช้ภาษาอังกฤษการใช้เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์การกีฬา ตลอดจน แหล่งเรียนรู้ที่จะใช้ค้นคว้าเพื่อการฝึกสอน (รัชนี ขวัญบุญจันทร์, 2551) เกิดการทำร้ายผู้ตัดสินกีฬาของ กองเชียร์/นักกีฬา/เจ้าหน้าที่ทีม ในการแข่งขันกีฬาล้างสำคัญ ๆ เหตุการณ์เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความนิยมด้านกีฬาของประชาชนเป็นอย่างมาก ซึ่งสมควรได้รับการแก้ไข ปรับปรุงโดยเร่งด่วน

อนึ่งในวิชาชีพด้านอื่น ๆ ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในสาขา วิชาชีพมีความรู้ ความสามารถอย่างลุ่มลึกในการบริหารจัดการวิชาชีพเฉพาะทาง เช่น สถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา (วัดไร่ขิง) สถาบันพระปกเกล้า โรงเรียนนายอำเภอ วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร โรงเรียนเสนาธิการทหาร เป็นต้น ในด้านกีฬา มีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรม จากหลายองค์กร เช่น สมาคม สถาบันการศึกษา กรมพลศึกษา ซึ่งมักกระทำกันในลักษณะเฉพาะกิจ ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ร่วมกัน ทำให้เกิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง กรมพลศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, (2555) ได้มีการ จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา ซึ่งมีโครงสร้างการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรกีฬาโดยตรง จำแนกเป็น 1) โรงเรียนผู้ฝึกสอนกีฬา 2) โรงเรียนผู้นำนันทนาการ

3) โรงเรียนผู้ตัดสินกีฬา 4) โรงเรียนนักบริหารจัดการกีฬา โดยมีเป้าหมายในการสร้างบุคลากรกีฬาให้กับสถาบันการศึกษาและชุมชนต่าง ๆ เพื่อใช้รองรับการดำเนินงานด้านการพลศึกษา การกีฬาขั้นพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน เพื่อเป็นฐานรองรับการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ แต่การดำเนินงานของสถาบันดังกล่าว ก็มีปัญหาและข้อจำกัด กล่าวคือ ในด้านบุคลากร: มีจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ต้องขอตัวเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นมาช่วย ในด้านการบริหารจัดการมีปัญหาเรื่องนโยบายในการจัดอบรมไม่ชัดเจน, ระยะเวลาในการอบรมต่อครั้งน้อยเกินไป, เมื่ออบรมแล้วไม่มีรายการแข่งขันให้ปฏิบัติงานจริง ขาดคู่มือการฝึกอบรมและเครื่องมือที่ทันสมัยและการผลิตผลงานวิชาการที่เหมาะสม ด้านงบประมาณมีปัญหาในการเบิกจ่ายงบประมาณมีขั้นตอนมาก ค่าเช่า ไม่คล่องตัว และด้านการประชาสัมพันธ์ก็ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในระดับท้องถิ่นและขาดเครือข่ายในหน่วยราชการ เอกชนต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาบุคลากรกีฬาดังกล่าวยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรและจากการศึกษาเรื่องปัจจัยและแนวทางการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศของประเทศชั้นนำทางการกีฬา ของ สืบสาย บุญวิบุตร และลัดดา เรืองมนิธรรม (2553) ได้ศึกษาพบว่า ประเทศชั้นนำในวงการกีฬา มักมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนานักกีฬา และบุคลากรกีฬาควบคู่กันไป อาทิเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา มีสถาบันการฝึกกีฬาโอลิมปิกแห่งชาติ (United State Olympic training center: USOTC) หรือ ประเทศออสเตรเลีย มีสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา (Australian institute sports science: AIS) เป็นสถาบันหลักในการผลิตบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญทางกีฬา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและพัฒนาสู่การแข่งขันกีฬาอาชีพอย่างต่อเนื่อง และจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคและสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรกีฬาของ กกท. ที่ผ่านมา โดยใช้หลักการของ PESTEL (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550) ซึ่งประกอบด้วยทศวรรษผลกระทบทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและกฎหมายแล้วผู้วิจัยเห็นว่า ข้อขัดข้องทั้งหลายมีเหตุมาจากคุณภาพของบุคลากรกีฬาของประเทศไทยที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเนื่องจากยังไม่มีส่วนราชการใดจัดตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพไว้ในโครงสร้างอย่างชัดเจน จึงเห็นว่า เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรกีฬาขององค์กรกีฬาต่าง ๆ และเป็นการบูรณาการความร่วมมือในการใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรกีฬาของชาติให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรรับผิดชอบการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพของรัฐบาล ควรรับผิดชอบปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาเพื่อผลิตบุคลากรกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ โดยขอความร่วมมือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้าง/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์/แผนงาน และการดำเนินงาน เพื่อการวางระบบการพัฒนาและการใช้ทรัพยากร

บุคลากรทางการกีฬาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ระหว่าง การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการผลิตและสมาคมกีฬาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการนำผลผลิตไปใช้ รวมทั้งคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นหน่วยงานให้การรับรองและจัดส่งนักกีฬาและเจ้าหน้าที่ไปร่วมการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่จะใช้ในการพัฒนา ทั้งนี้สถาบันควรมีรูปแบบที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมกีฬาของคนไทยและหลักการพัฒนาศูนย์กลางกีฬาสากลทั้งควมมีเป้าหมายในการกระจายการพัฒนาบุคลากรกีฬาไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อเป็นการขยายฐานนักกีฬาและบุคลากรกีฬาที่มีคุณภาพให้มากขึ้นพร้อมทั้งจัดทำเกณฑ์มาตรฐานเพื่อจำแนกระดับของบุคลากรกีฬาไว้รองรับการพัฒนา นักกีฬาระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติ ตลอดจนการบริหารจัดการสมาคมกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ทั้งนี้เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์กลางกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้ก้าวสู่กีฬาอาชีพได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

สถาบันพัฒนาศูนย์กลางกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทยควรมีโครงสร้างและองค์ประกอบในการดำเนินงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบสถาบันพัฒนาศูนย์กลางกีฬาที่สอดคล้องกับพันธกิจของการกีฬาแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบสถาบันพัฒนาศูนย์กลางกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่สามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในกลุ่มเป้าหมาย ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และผู้บริหารการกีฬา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหารจัดการ 4 ส่วน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organization) การปฏิบัติการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) (Bridges & Roquemore, 2001) โดยการศึกษาสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพของประเทศไทย ตามทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการดำเนินงานขององค์กร (PESTLE analysis) ประกอบด้วย ด้านการเมือง (Political) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสังคม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านสภาพแวดล้อม (Ecological) และด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Legal) และทฤษฎีวิเคราะห์

กระบวนการทำงาน (SIPOC) ประกอบด้วย องค์กรสนับสนุน (Supplies) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ผลผลิต (Output) และผู้รับบริการ (Customer) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (องค์กรกีฬาทั่วไป และสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศิลปะการกีฬาของกีฬาแห่งประเทศไทย แล้วจัดทำร่างรูปแบบของสถาบันฯ ตามหลักการของ Peterson et al. (1962 cited in Jackson, Morgan & Paolillo, 1992) และทำการตรวจสอบความถูกต้องโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา และผู้บริหารกีฬา แล้วจัดทำประชาพิจารณ์ทางระบบสารสนเทศ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถาบันและการพัฒนาศิลปะการกีฬาทั่วไป ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันไปใช้ แล้วจัดรวบรวมบูรณาการเป็นรูปแบบสถาบันพัฒนาศิลปะการกีฬาของกีฬาแห่งประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามภาพที่ 1

การศึกษาสภาพแวดล้อม

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรกีฬาของชาติโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT analysis) ตามทฤษฎี PESTEL เพื่อระบุปัจจัยภายนอกที่ชัดเจน และวิเคราะห์การดำเนินงานของกกท. ตามหน้าที่ในการบริหารจัดการ (Management function) 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรกีฬาของประเทศไทย 3. ศึกษาความต้องการจำเป็น (Need assessment) ในการจัดตั้งสถาบัน และองค์ประกอบของสถาบันในด้าน 3.1 โครงสร้างสถาบัน 3.2 ทรัพยากรในการบริหาร (Management resources) เพื่อศึกษาปัจจัยนำเข้า และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3.2.1 คน (Man) 3.2.2 เงิน (Money) 3.2.3 สิ่งอำนวยความสะดวก (Material) 3.2.4 การจัดการ (Management)

การจัดตั้งและการดำเนินงานของสถาบัน

1. การวางแผน (Planning) ทรัพยากรมนุษย์/งบประมาณ/ สิ่งอำนวยความสะดวก/ ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 2. การจัดองค์กร (Organization) โครงสร้าง/ อัตรากำลัง/ภารกิจ 3. การดำเนินงาน (Implementing) องค์การสนับสนุน/ ปัจจัยนำเข้า/ กระบวนการดำเนินงาน/ ผลผลิต/ ผู้รับบริการ 4. การควบคุม (Controlling) Plan/ Do/ Check/ Action 5. สมรรถนะและการรับรองขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบความเหมาะสม

1. การสนับสนุนของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละด้านรวม 3 ด้าน 2. การพิจารณาพิจารณาโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วไป 3. การรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมแล้วบูรณาการเป็นรูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย
--

ภาพที่ 1 แนวคิดเชิงระบบในการพัฒนารูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะสร้างรูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬา ที่สอดคล้องกับบริบทของการกีฬาแห่งประเทศไทย จึงกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. การศึกษาสภาวะแวดล้อมของการดำเนินงานด้านกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ ของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของประเทศไทยผู้นำในวงการกีฬานานาชาติ ตลอดจน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกีฬา จากองค์กรกีฬาที่เกี่ยวข้อง ระดับต่าง ๆ ได้แก่ การกีฬาแห่งประเทศไทย คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยและสมาคมกีฬาจังหวัด
2. ศึกษารูปแบบ การดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาบุคลากรกีฬาของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น สถาบันอุดมศึกษา กรมพลศึกษา สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพระปกเกล้า วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย อเมริกา ฯลฯ
3. ศึกษาพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย และพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ ตลอดจนมาตรฐานการเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และผู้บริหารกีฬา ของสหพันธ์กีฬานานาชาติ ทั้งกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพสหพันธ์กีฬาอาชีพต่าง ๆ
4. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ เป็นส่วนงานในสังกัดการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อรองรับพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรกีฬา เพื่อความเป็นเลิศและเพื่อการอาชีพของประเทศไทย
5. สร้างรูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาที่สอดคล้องกับบริบทของการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามความต้องการจำเป็น โครงสร้าง และองค์ประกอบในการดำเนินงานที่สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 สมาคมได้ให้ข้อมูล โดยใช้หลักการออกแบบโครงสร้างองค์กรของ (Peterson et al., 1962 cited in Jackson, Morgan & Paolillo, 1992) และใช้ทฤษฎีองค์การระบบราชการ (Bureaucratic organization) เป็นหลักในการดำเนินงาน
6. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบขององค์ประกอบของสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มผู้ฝึกสอน กลุ่มผู้ตัดสิน กลุ่มผู้บริหารและนักวิชาการกีฬา
7. ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบขององค์ประกอบของสถาบันไปปฏิบัติ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานของสถาบันด้วยวิธีการการจัดทำประชาพิจารณ์ทางสื่อสารสนเทศของการกีฬาแห่งประเทศไทย แล้วรวบรวมและบูรณาการเป็นรูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย แล้วนำเสนอเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ได้รูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทยที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานของภารกิจแห่งประเทศไทยในอนาคต
2. โครงสร้างการบริหารจัดการสถาบันพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพ ที่สามารถรองรับการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพเพื่อความเป็นเลิศและกึ่งอาชีพเพื่อการอาชีพของประเทศไทย
3. ระบบการพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพของประเทศไทยในกลุ่มผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน และผู้บริหารกีฬาที่สามารถใช้เป็นแนวทางต่อเนื่องจากกีฬาเพื่อความเป็นเลิศสู่กีฬาเพื่อการอาชีพอย่างยั่งยืน
4. โอกาสที่ประเทศไทยจะได้รับการยอมรับจากนานาชาติในด้านมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพและสามารถให้ความร่วมมือกับประเทศอื่นในการผลิตบุคลากรกึ่งอาชีพที่ได้มาตรฐานตามกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศอาเซียน ที่จะเริ่มใน พ.ศ. 2558 ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) หมายถึง รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528 สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีหน้าที่ รับผิดชอบการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพของประเทศไทย

2. สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย หมายถึง องค์กรกีฬาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบการส่งเสริมและพัฒนากีฬา โดยได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและรับรองจาก กกท. ตามมาตรา 53 และมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2528

3. รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบจำลองเชิงโครงสร้างประกอบด้วยหลักการ โครงสร้าง องค์ประกอบการบริหาร และภารกิจของการพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย

4. รูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย หมายถึง โครงสร้าง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรกึ่งอาชีพให้กับสมาคมกีฬาและองค์กรกีฬาต่าง ๆ อันส่งผลไปสู่การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพของชาติ

5. กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง กีฬาที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการแข่งขัน และความสามารถของผู้เล่นเป็นหลัก ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาจังหวัด

6. กีฬาเพื่อการอาชีพ หมายถึง การแข่งขันกีฬาที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายสามารถสร้างรายได้เพื่อการเลี้ยงชีพได้โดยการประกอบกิจกรรมในกีฬานั้นๆ และมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพและถือเป็นอาชีพหลัก

7. บุคลากรกีฬา หมายถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมกีฬา เช่น การเล่น การฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา และผู้บริหารกีฬา ทั้งในด้านกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ

8. การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของ กกท. ตามกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การปฏิบัติการ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรกีฬาให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพของประเทศไทย

9. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของ กกท. รวมถึงการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

10. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างของสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของ กกท. การจัดอัตรากำลัง การกิจและระบบการบังคับบัญชาตามสายงาน

11. การปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรกีฬาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบด้านผู้สนับสนุน ทรัพยากรที่ใช้ผลิต กระบวนการผลิต ผลผลิต/ ผลลัพธ์ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ

12. การควบคุม หมายถึง การติดตามตรวจสอบแนะนำ แก้ไขให้การทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายในสถาบันและการปฏิบัติงานของผลผลิต (บุคลากรกีฬาที่ผ่านการพัฒนาจากสถาบันแล้ว) ในภูมิภาคต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมาย

13. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกีฬาและการบริหารจัดการองค์กรกีฬาเป็นอย่างดี โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

13.1 มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารองค์กรกีฬาระดับชาติหรือนานาชาติ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการกีฬา และ/ หรือ

13.2 เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสินกีฬา ในการฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่กับสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของวงการ และ/ หรือ

13.3 เป็นนักวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่วิทยากรให้การอบรมผู้ฝึกสอน/ ผู้ตัดสิน/ ผู้บริหารกีฬา ซึ่งเป็นที่ยอมรับขององค์กรกีฬาทั่วไป และ/ หรือ

13.4 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ในตำแหน่งนายกสมาคม/ อุปนายกสมาคม/ เลขาธิการสมาคม ซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับของวงการกีฬา

14. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาบุคลากรกีฬา ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ต้องการ หรือปรารถนาจะได้ในวงการกีฬา

15. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

16. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรกีฬา หมายถึง การวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรกีฬาของประเทศไทย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีของ PESTEL โดยกำหนดความหมายและขอบเขตไว้ดังนี้

16.1 Political (P) หมายถึง การเมืองการปกครองซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เน้นเฉพาะด้านนโยบาย (Policy) การพัฒนากีฬาของรัฐบาล

16.2 Economic (E) หมายถึง สภาพเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนากีฬา

16.3 Social (S) หมายถึง สังคมและวัฒนธรรมทางการกีฬา

16.4 Technology (T) หมายถึง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

16.5 Ecological (E) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการกีฬาของชาติ

16.6 Legal (L) หมายถึง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

17. สถานสถาบัน หมายถึง คณะบุคคลคณะหนึ่งในสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของกีฬาแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. โดยสถานบันจะมีองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ฉบับที่.... พ.ศ.