

ผลผลิต

มีสถานกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมกีฬาและการแข่งขันกีฬาที่ได้มาตรฐานแบบครบวงจร

ตัวชี้วัด

สถานกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาที่ได้รับมาตรฐานในแต่ละระดับ โดยจัดให้มีศูนย์กลางอย่างน้อย 1 แห่งและมีเครือข่ายภาคกีฬา (5 ภาค ๆ ละอย่างน้อย 1 แห่ง)

มาตรการ

การสร้างและพัฒนาสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการกีฬามีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติเพื่อฝึกนักกีฬาทีมชาติ
2. สนับสนุนให้คณะกรรมการกีฬาทุกระดับ สร้าง ปรับปรุง พัฒนา และบำรุงรักษา

สนามกีฬาและศูนย์วัสดุอุปกรณ์กีฬาให้มีมาตรฐานอย่างค่อเนื่อง

3. ส่งเสริมให้เอกชนจัดสร้างสถานกีฬา และสถานออกกำลังกายในเชิงธุรกิจด้วย

มาตรการทางภาษีและมีสิทธิประโยชน์จูงใจ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อสร้าง ขยาย และพัฒนาเครือข่ายองค์กรกีฬาในแต่ละระดับให้เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลผลิต

เครือข่ายองค์กรกีฬาได้รับการพัฒนาและขยายเครือข่ายครอบคลุมทุกอำเภอ รวมทั้งมีระบบบริหารจัดการองค์กรกีฬาเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

มีเครือข่ายองค์กรกีฬาที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

มาตรการ

การสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กรกีฬา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและพัฒนาชมรมกีฬา สมาคมกีฬาทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัดและชาติ ในสถานศึกษาทุกระดับมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาอย่างค่อเนื่อง

2. ส่งเสริมให้มีการนำระบบบริหารจัดการองค์กรเครือข่ายกีฬามาใช้อย่างเป็นระบบในทุกระดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อพัฒนาระบบการจัดและส่งเสริมแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศทั้งระดับชาติและนานาชาติ

ผลผลิต

มีระบบการจัดการแข่งขันและระบบส่งเสริมแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด

สามารถจัดการแข่งขันกีฬาและส่งเสริมแข่งขันได้ตามมาตรฐานสากลทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

มาตรการ

การพัฒนาการจัดการแข่งขันกีฬาและส่งเสริมแข่งขันกีฬา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ชาติ และนานาชาติ ให้สอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
2. ผลักดันให้สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นผู้รักษา ปรับปรุงกฎระเบียบ และกติกา ให้ทันสมัยและเป็นไปตามข้อกำหนดของสหพันธ์กีฬานานาชาติ
3. สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาคอนทิเนนทลทุกระดับ ตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ชาติ และนานาชาติ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดการแข่งขันหรือสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาคอนทิเนนทล
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกีฬา จัดให้มีการแข่งขันกีฬาความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องทุกระดับและเป็นระบบ
5. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีนโยบายให้สมาชิกมีโอกาสเล่นกีฬาและแข่งขันกีฬาภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
6. สนับสนุนให้หน่วยงานเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งทีมกีฬาและพัฒนากีฬาของตนเอง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนากีฬาสากลที่มีศักยภาพและกีฬาไทยบางชนิดให้เป็นกีฬาอาชีพอย่างมีมาตรฐาน
2. เพื่อพัฒนานักกีฬา บุคลากรอย่างครบวงจร และส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกขององค์กรสโมสรอาชีพทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ

3. เพื่อพัฒนาการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพให้เป็นระบบและมีมาตรฐานสากลโดยมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทางการกีฬาที่เหมาะสมและทันสมัย

4. เพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านสถานกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการฝึกซ้อมและแข่งขันตามมาตรฐานสากล และให้มีการศึกษาเรียนรู้และนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักกีฬาอาชีพ

5. เพื่อพัฒนาระบบบริหารแบบมืออาชีพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดสรรทุนส่งเสริมและสวัสดิการอาชีพเพื่อการคุ้มครองและรักษาสิทธิ์ หรือผลประโยชน์ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กรเอกชนร่วมส่งเสริมกีฬาอาชีพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนากีฬาสากลที่มีศักยภาพและกีฬาไทยบางชนิดให้เป็นกีฬาอาชีพอย่างมีมาตรฐาน

ผลผลิต

มีกีฬาสากลและกีฬาไทยที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาเพื่อนำร่องสู่กีฬาอาชีพ รวม 12 ชนิดกีฬา แต่ละชนิดกีฬาได้มาตรฐาน สอดคล้องกับกีฬาอาชีพในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด

กีฬาสากลและกีฬาไทยที่มีศักยภาพที่ได้รับการพัฒนาเป็นกีฬาอาชีพได้อย่างยั่งยืน โดยพิจารณาจาก

1. จำนวนรายได้ของนักกีฬาอาชีพและบุคลากรทางการกีฬาอาชีพ
2. จำนวนรายการแข่งขันกีฬาอาชีพ ประเภทบุคคล 8 ชนิด (กอล์ฟ เทนนิส บิลเลียด โบว์ลิ่ง แบดมินตัน จักรยานยนต์ เทเบิลเทนนิส และมวยไทย) ประเภททีม 4 กีฬาชนิด (ฟุตบอล ตะกร้อ ตะกร้อลอดห่วง และวอลเลย์บอล)

3. มีจำนวนนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 2 ต่อปี

มาตรการ
การพัฒนาชนิดกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนากีฬาอาชีพ สอดคล้องและได้มาตรฐานของสหพันธ์กีฬาอาชีพที่กำหนด
2. เร่งรัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับกีฬาอาชีพให้เป็นแนวทางในการการบริหารจัดการและพัฒนากีฬาอาชีพ
3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กีฬาอาชีพผ่านสื่อทุกรูปแบบอย่างกว้างขวางต่อเนื่องเพื่อสร้างกระแสความนิยม

4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งองค์กรกีฬานิกิตที่ดำเนินงานสอดคล้องกับสหพันธ์กีฬาอาชีพนานาชาติที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนานักกีฬา บุคลากรอย่างครบวงจร และส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกขององค์กร สโมสรกีฬาอาชีพ ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ

ผลผลิต

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬา เพื่อการวิเคราะห์และวางแผน
2. มีการขยายฐานผู้เล่นกีฬาและนักกีฬาอาชีพ ทั้งประเภทบุคคลและทีม ทั้ง 12 ชนิดกีฬา
3. นักกีฬามีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้
4. มีบุคลากรทางกีฬาอาชีพที่มีมาตรฐานและเพียงพอต่อการพัฒนานักกีฬาเพื่อการอาชีพ
5. มีสถาบันผลิตนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

ตัวชี้วัด

1. ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬามีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกชนิดกีฬา
2. จำนวนบุคลากรกีฬาอาชีพและนักกีฬาอาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี
3. นักกีฬาอาชีพมีผลงานหรือระดับความสามารถ (Ranking) ดีขึ้น
4. จำนวนบุคลากรอาชีพที่ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานมีความเพียงพอต่อการพัฒนานักกีฬาเพื่อการอาชีพโดยมีส่วนที่เหมาะสมกับรายการแข่งขันและจำนวนนักกีฬา
5. มีจำนวนสถาบันผลิตนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพเพิ่มมากขึ้น

มาตรการ

การพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬา
2. จัดกิจกรรมและส่งเสริมกิจกรรมกีฬาทุกรูปแบบให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด
3. สร้างและพัฒนานักกีฬาให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรกีฬาอาชีพที่กำหนด
4. นำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักกีฬา

5. สนับสนุนส่งนักกีฬาเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อจัดลำดับ/ จึงชนะเลิศในรายการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. สนับสนุนการเก็บตัวฝึกซ้อมของนักกีฬาโดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาดูแลการฝึกซ้อมของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

7. ส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนากีฬาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

8. สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาการแข่งขันกีฬาอาชีพให้เป็นระบบและมีมาตรฐานสากล โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทางการกีฬาที่เหมาะสมและทันสมัย

ผลผลิต

มีระบบการจัดการแข่งขันกีฬาที่ได้มาตรฐานและเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

1. สามารถจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2. มีคู่มือและเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

มาตรการ

การพัฒนาการแข่งขันกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเพื่อจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับภูมิภาค ชาติและเชื่อมโยงถึงระดับนานาชาติ

2. จัดระบบธุรกิจและสิทธิประโยชน์กีฬาอาชีพโดยการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการแข่งขันแบบมืออาชีพโดยเฉพาะเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้แบบธุรกิจ

3. กำหนดขั้นตอนในการทำงานและจัดทำคู่มือและเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านกีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการฝึกซ้อมและการแข่งขันตามมาตรฐานสากล และให้มีการศึกษาเรียนรู้และนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากีฬาอาชีพ

ผลผลิต

มีความพร้อมด้านสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีมาตรฐานสามารถรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

มีสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีมาตรฐานสามารถรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

การพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน เพื่อการพัฒนาสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการแข่งขันกีฬาอาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
2. ปรับปรุง พัฒนา สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ
3. สนับสนุนให้มีการ ใช้ประโยชน์จากสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกของกีฬาอาชีพแบบบูรณาการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อพัฒนาระบบบริหารแบบมืออาชีพ โดยการสนับสนุนให้มีการจัดสรรทุนส่งเสริมและสวัสดิการกีฬาอาชีพ เพื่อการคุ้มครองและรักษาสีห์ หรือผลประโยชน์ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้องค์กรเอกชนร่วมส่งเสริมกีฬาอาชีพ

ผลผลิต

องค์กรกีฬาอาชีพมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

1. มีระบบการวางแผน ด้านกีฬาอาชีพ ระบบสวัสดิการและการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีการขยายเครือข่ายขององค์กรกีฬาอาชีพมากขึ้น
2. จำนวนผู้ชมกีฬาอาชีพเพิ่มมากขึ้น
3. จำนวนรายได้จากการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนากีฬาอาชีพจากภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น

มาตรการ

พัฒนาระบบบริหารจัดการกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. วางระบบการบริหารจัดการองค์กรเครือข่ายกีฬาอาชีพ ที่สามารถเชื่อมโยงให้ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาด้านกีฬาอาชีพในทุก ๆ ด้าน
2. กำหนดระเบียบข้อบังคับให้สมาคม ชมรม ผู้ประกอบการ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้ตัดสินกีฬาอาชีพเข้ารับการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง รวมทั้งให้มีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักกีฬาของนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

3. ระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนทุนเพื่อพัฒนากีฬาอาชีพและทุนสวัสดิการแก่นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

4. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งชมรม สมาคม หรือสโมสรของผู้ชมกีฬาอาชีพที่มีการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมให้เอกชนสนับสนุนกีฬาเพื่อการศึกษาอาชีพโดยการผลักดันมาตรการทางภาษี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจภาคเอกชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีการจัดตั้งองค์กรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับชาติและเครือข่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาครอบคลุมทั่วประเทศ

2. เพื่อผลิตและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาและสร้างเครือข่ายวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อพัฒนาศักยภาพนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา รวมทั้งสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬาให้ได้มาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้มีการจัดตั้งองค์กรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับชาติและเครือข่ายวิทยาศาสตร์การกีฬาครอบคลุมทั่วประเทศ

ผลผลิต

มีองค์กรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับชาติและเครือข่ายในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และภูมิภาคครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่ออาชีพ

ตัวชี้วัด

1. มีองค์กรวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับชาติในส่วนกลาง 1 แห่ง

2. มีองค์กรวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับภาคในภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง

3. มีเครือข่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาทุกตำบล อำเภอและจังหวัด

มาตรการ

1. ผลักดันให้เมืองกีฬาที่มีบทบาทภารกิจหลักในการพัฒนากีฬาสามารถจัดตั้งองค์กรวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับภูมิภาค และระดับชาติ

2. ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาครอบคลุมทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อผลิตและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา และสร้างเครือข่ายวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

ผลผลิต

1. มีงานวิจัยและองค์ความรู้ใหม่ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
2. มีบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
2. จำนวนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพียงพอและครอบคลุม

ทุกสาขา

3. บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มาตรการ

1. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาให้ครอบคลุมสาขาต่าง ๆ
2. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาอย่างต่อเนื่อง ให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนากีฬาทุกระดับ
3. สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อพัฒนาศักยภาพนักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬารวมทั้งสถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬาให้ได้มาตรฐาน

ผลผลิต

มีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาในการพัฒนา นักกีฬา บุคลากรทางการกีฬา เครื่องมือ สถานกีฬา และอุปกรณ์กีฬา เพื่อรองรับการพัฒนากีฬาทุกระดับ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาที่ได้ นำไปใช้ในการพัฒนากีฬาอย่างเป็นระบบ
2. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ สุขภาพและสมรรถภาพของเด็ก เยาวชน ประชาชน และนักกีฬาคีฬารวม
3. มีการผลิตสื่อและเผยแพร่ข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามากขึ้น

4. มีอัตราการได้รับบาดเจ็บจากการกีฬาลดลงร้อยละ 5 ต่อปี

มาตรการ

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรกีฬาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการนำผลการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการกีฬาทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม โดยการเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อทุกรูปแบบ

2. มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกีฬาทุกระดับในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกีฬา

3. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาคุณภาพของสถานกีฬา อุปกรณ์ และเครื่องมือทดสอบสภาพสำหรับนักกีฬาและนักกีฬาคนพิการทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารการกีฬา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบและบุคลากรในการบริหารจัดการกีฬาทุกระดับของรัฐและเอกชน ตลอดจนปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาให้ทันสมัย

2. เพื่อบูรณาการแผนและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในระดับนโยบายสู่ระดับการปฏิบัติและในระดับเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบ และบุคลากรในการบริหารจัดการกีฬาทุกระดับของภาครัฐและเอกชน ตลอดจนปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาให้ทันสมัย

ผลผลิต

ระบบ กลไก และนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการกีฬามีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ องค์กร สมาคม ชมรมที่เกี่ยวข้องด้านกีฬาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการกีฬาให้มีประสิทธิภาพอย่างน้อยร้อยละ 60

2. มีคณะกรรมการกีฬาที่มีบทบาทในการบริหารงานการกีฬาอย่างน้อยจำนวน 1 คณะกรรมการครบทุกระดับ ได้แก่ ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และระดับชาติ

3. มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการกีฬาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับชาติที่เพียงพอและเป็นปัจจุบัน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหาร และติดตามผลดำเนินงาน

4. มีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาในทุก ๆ ด้านให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. มีกองทุนในการพัฒนาการกีฬาและสวัสดิการของนักกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับชาติ

6. มีการวิจัยและพัฒนาการกีฬาอย่างต่อเนื่อง และมีระบบการจัดการความรู้ด้านกีฬา

7. มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการกีฬาทุกระดับ ตั้งแต่ตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับชาติ

8. องค์กรด้านการกีฬาอย่างน้อยร้อยละ 80 มีการผลิตสื่อและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา

มาตรการ

1. การปรับปรุงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการกีฬา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการจัดการองค์กรกีฬา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรกีฬาทั้งระบบ

1.2 เพิ่มประสิทธิภาพและบทบาทของภาคเอกชน ภาคธุรกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทางด้านการกีฬา ทั้งด้านงบประมาณ สถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา และบุคลากร

1.3 ส่งเสริมการใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ในทุกองค์กร ชมรม และสมาคมด้านการกีฬา

1.4 สร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนา และความร่วมมือในการส่งเสริม และพัฒนากีฬาทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

1.5 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการของประชาชนในท้องถิ่น

2. การกำกับและควบคุมนโยบายและแผนพัฒนาการกีฬา ตลอดจนงบประมาณในภาพรวมของประเทศ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบายสาธารณะในการพัฒนาการกีฬาในประเทศที่เป็นรูปธรรม และมีการบูรณาการทุกภาคส่วน

2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาการศึกษา การออกกำลังกาย และนันทนาการ ที่สอดคล้องกันในทุกระดับ

2.3 การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และสอดคล้องกับนโยบายและแผน เพื่อลด การซ้ำซ้อน และการใช้งบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3. เพิ่มประสิทธิภาพ กลไก และสมรรถนะในการบริหารจัดการของบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการกีฬา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดให้มีคณะกรรมการกีฬาและศูนย์ปฏิบัติการส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกายและ นันทนาการในทุกระดับที่มาจากทุกภาคส่วนในสังคม

3.2 จัดให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพคณะกรรมการการกีฬาทุกระดับ โดยมีการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน และทัศนศึกษาดูงาน

3.3 มีระบบการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผลประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของทุกคณะกรรมการ องค์กร สมาคม และชมรมด้านการศึกษา

3.4 มีระบบประสานงานและการบริการด้านสารสนเทศ ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน

4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ออกแบบระบบและกระบวนการจัดการข้อมูลด้านบุคลากรทางการกีฬา การบริหาร จัดการกีฬา วิชาการ และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่สู่ประชาชน

4.2 จัดให้มีหน่วยงานหลักระดับจังหวัดและภูมิภาคที่รับผิดชอบการจัดทำฐานข้อมูล ด้านการศึกษา และรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยี

4.3 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา

5. การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ออกกฎหมาย ระเบียบที่ควบคุม กำกับ ติดตามและส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา

5.2 ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

5.3 การปฏิรูปกฎหมายให้ภูมิภาคและท้องถิ่นมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา

6. เพิ่มแหล่งทุนสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

6.1 มีกองทุนในการพัฒนาการศึกษาและสวัสดิการของนักกีฬาและบุคลากรกีฬาทุก ระดับและมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

6.2 ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติในการขอรับการสนับสนุนจากกองทุน พัฒนาการศึกษา

6.3 เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนของนักกีฬาและบุคลากรกีฬาทุกระดับของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา องค์กร สมาคม ชมรมต่าง ๆ

7. การบริหารจัดการความรู้ด้านการกีฬา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการกีฬาและการบริหารการกีฬา

7.2 จัดให้มีกองทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัย

7.3 พัฒนาและจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารการกีฬา

7.4 จัดให้มีหน่วยงานกลางในการเก็บรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล เอกสารทาง

วิชาการ งานวิจัยด้านการกีฬา

7.5 จัดให้มีศูนย์วิจัยและพัฒนาการกีฬา เพื่อศึกษา วิจัย รวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการกีฬา (ระดับจังหวัด ภาค และประเทศ)

8. การติดตามประเมินผล มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

8.1 มีระบบการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

8.2 มีระบบการติดตาม กำกับ และดูแลการบริหารงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทุกระดับ

8.3 สนับสนุนการใช้ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผล ในการพัฒนาและการปรับปรุงการบริหารงาน

9. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

9.1 จัดทำสื่อ ส่งเสริม และแนะนำ การกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการ และการมีประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่มีคุณภาพและหลากหลาย

9.2 ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬา เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว

9.3 การรณรงค์ สร้างกระแสตื่นตัว ค่านิยม และวัฒนธรรมการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาเป็นวิถีชีวิตผ่านสื่อทุกแขนง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อบูรณาการแผนและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งในระดับนโยบายสู่ระดับการปฏิบัติและในระดับเดียวกัน

ผลผลิต

1. การบูรณาการและประสานแผนงาน/ โครงการ และงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของกระทรวง

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด

1. มีการบูรณาการและประสานงาน /โครงการในทุกกระดับ (ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และระดับชาติ) โดยการจัดทำแผนพัฒนากีฬาระดับต่าง ๆ โดยประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วม

2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การออกกำลังกายทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และระดับชาติ

มาตรการ

การสร้างเครือข่ายภาคีในการพัฒนาการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. มีการบูรณาการภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับแผนปฏิบัติการ

2. ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่ายภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนด โดยให้ทุกท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อพัฒนานักกีฬา บุคลากรกีฬาอย่างครบวงจร และส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เป็นสมาชิกขององค์กร สโมสรกีฬาอาชีพ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ

ผลผลิต

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬา เพื่อการวิเคราะห์และวางแผน
2. มีการขยายฐานผู้เล่นกีฬาและนักกีฬาอาชีพ ทั้งประเภทบุคคลและทีม ทั้ง 12 ชนิดกีฬา
3. นักกีฬามีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้
4. มีบุคลากรทางการกีฬาอาชีพที่มีมาตรฐานและเพียงพอต่อการพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ
5. มีสถาบันผลิตนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพทุกชนิดกีฬา

ตัวชี้วัด

1. ระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬา มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกชนิดกีฬา

2. จำนวนบุคลากรกีฬาอาชีพและนักกีฬาอาชีพเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 ต่อปี
3. นักกีฬาอาชีพมีผลงานหรือระดับความสามารถ (Ranking) ดีขึ้น
4. จำนวนบุคลากรกีฬาอาชีพได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานมีความพอเพียงต่อการพัฒนากีฬาเพื่อการอาชีพ โดยมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับรายการแข่งขันและจำนวนนักกีฬา
5. มีจำนวนสถาบันผลิตนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพเพิ่มขึ้น

มาตรการ

การพัฒนา นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา บุคลากรกีฬา และองค์กรเครือข่ายกีฬา
2. จัดกิจกรรมและส่งเสริมกิจกรรมกีฬาทุกรูปแบบให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด
3. สร้างและพัฒนานักกีฬาให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรกีฬาอาชีพที่กำหนด
4. นำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักกีฬา
5. สนับสนุนการส่งนักกีฬาเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อจัดลำดับ/ชิงชนะเลิศในรายการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
6. สนับสนุนการเก็บตัวฝึกซ้อมของนักกีฬา โดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาดูแลการฝึกซ้อมของนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง
7. ส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนากีฬาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
8. สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันผลิตนักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย (กทท., 2546)

1. ด้านระบบโครงสร้างองค์กรกีฬา
 - 1.1 มีความสอดคล้องกับองค์กรกีฬาระดับสากล โดยมีโครงสร้างข้อบังคับสมาคมกีฬาสอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงสร้างของสหพันธ์กีฬาแห่งเอเชีย และสหพันธ์กีฬานานาชาติ
 - 1.2 สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย มีการบริหารที่เป็นระบบและเป็นสากล
 - 1.3 สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย มีการรับสมาชิกสโมสรอย่างเป็นระบบ และมีการดำเนินงานที่เข้มแข็ง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีสมาชิกจากส่วนภูมิภาคอย่างน้อย 3 ภาค ไม่น้อยกว่า 10 จังหวัดทุกสมาคม
 - 1.4 มีข้อบังคับกลางของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานของทุกสมาคมกีฬา

2. ด้านระบบการบริหารจัดการ

2.1 รูปแบบการบริหาร มีการบริหารจัดการที่ดี มีเอกภาพ ประสิทธิภาพและเป็นสากล สอดคล้องกับสหพันธ์กีฬานานาชาติ

2.2 มีการแบ่งกลุ่มสมาคมตามศักยภาพ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

2.3 ผู้บริหารเป็นนักบริหารแบบมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

2.4 ด้านการจัดการ มีการวางแผนการดำเนินงานของสมาคม ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

2.5 มีระบบการประสานงานที่ชัดเจน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 มีระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2.7 มีแนวทางและมาตรการที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กร/หน่วยงานอื่น/ ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในกีฬามากขึ้น

3. ด้านบุคลากร

3.1 ผู้บริหารสมาคมมีปณิธานมุ่งมั่นที่จะพัฒนากีฬาอย่างแท้จริง มีคุณธรรมและมีศักยภาพในการบริหารงานที่ทันสมัยและเป็นสากล

3.2 กรรมการบริหารสมาคมได้รับการยอมรับ โดยได้รับตำแหน่งเป็นกรรมการในสหพันธ์กีฬาเพิ่มมากขึ้นทุกระดับ ไม่น้อยกว่า 20 สมาคม

3.3 บุคลากรทางเทคนิคกีฬา

3.3.1 มีผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสินกีฬาที่ได้มาตรฐานของสมาคมกีฬาเพียงพอ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.3.2 มีผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินในระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้นในทุกสมาคมกีฬา

3.3.3 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์บุคลากรกีฬา บุคลากรอื่น ๆ

3.3.4 สมาคมกีฬา มีบุคลากรทำหน้าที่ด้านธุรกิจกีฬาและสิทธิประโยชน์ทางการกีฬา

3.3.5 มีเจ้าหน้าที่ประจำสมาคมกีฬา

3.3.6 มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ ที่ใช้งานได้ดีประจำสมาคมกีฬา

3.3.7 มีการพัฒนาศูนย์และเจ้าหน้าที่ประจำสมาคมกีฬาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4. ด้านงบประมาณ

4.1 มีหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสมาคมกีฬาที่มีมาตรฐานเป็นธรรมตรวจสอบได้

4.2 มีการนำระบบออกเงินสมทบ (Matching Fund) มาใช้ประกอบการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสมาคมกีฬา

4.3 มีการแบ่งกลุ่มสมาคมกีฬาตามศักยภาพในการสนับสนุน

4.4 มีการนำระบบแผนงาน/โครงการ และผลการดำเนินงานมาใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสมาคมกีฬา รวมทั้งมีการพิจารณาชนิดกีฬาและโอกาสประสบความสำเร็จ

4.5 มีการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนสมาคมกีฬา

4.6 มีการนำระบบสิทธิประโยชน์มาใช้มากขึ้น

4.7 สมาคมกีฬามีการดำเนินการด้านการตลาดของตัวเอง

4.8 สมาคมกีฬามีการบริหารงบประมาณที่เป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้

4.9 สามารถจัดทำbudgetได้ตามข้อบังคับและกฎหมาย

5. ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา

5.1 สมาคมมีสถานที่ทำการถาวร มีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอในการทำงานและมียานพาหนะประจำสมาคม

5.2 สถานที่แข่งขันและฝึกซ้อมกีฬา

5.2.1 มีสถานกีฬาสำหรับการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติกระจายครบ 5 ภาค ตามภาคการกีฬาของ กกท.

5.2.2 มีสถานกีฬาสำหรับการแข่งขันกีฬาระดับชาติไม่น้อยกว่า 38 จังหวัด

5.2.3 มีสถานที่ฝึกซ้อมแข่งขันกีฬาของสมาคมครบทุกสมาคม และมีสถานที่ฝึกซ้อมเพียงพอ

5.2.4 มีสถานที่ฝึกซ้อมสำหรับนักกีฬาทีมชาติกระจาย 5 ภาค ตามภาคกีฬาของ กกท.

5.2.5 มีการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการใช้สถานที่ สำหรับฝึกซ้อมกีฬาราคาถูกหรือไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับนักกีฬาทีมชาติ

5.2.6 มีระบบการบริหารจัดการที่พักสำหรับบริการนักกีฬาทีมชาติอย่างเพียงพอทันสมัยและมีมาตรฐาน

6. ด้านการพัฒนานักกีฬา

6.1 การสรรหาและคัดเลือกนักกีฬา สมาคมกีฬามีระบบการสรรหาและคัดเลือกนักกีฬาอย่างมีหลักการ ยุติธรรมและโปร่งใส โดยครอบคลุมทั่วประเทศ

6.2 การพัฒนานักกีฬา

6.2.1 สมาคมมีแผนเตรียมนักกีฬาเพื่อการแข่งขัน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

6.2.2 มีผู้ฝึกสอนที่มีคุณภาพทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ มาฝึกซ้อมนักกีฬา

ทุกสมาคม

6.2.3 สมาคมกีฬาได้รับการอุดหนุนจากสหพันธ์กีฬาในการพัฒนานักกีฬาทุก

สมาคม

6.2.4 มีการให้ทุนนักกีฬาที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา เพิ่มมากขึ้น

7. ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

7.1 มีการนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ในการสร้างความสมบูรณ์ของนักกีฬามีเกณฑ์ความสมบูรณ์ทางกายครบทุกชนิดกีฬา

7.2 มีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมการใช้สารต้องห้ามในนักกีฬาอย่างได้ผล

7.3 ผู้ฝึกสอนกีฬาของทุกสมาคมมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเพียงพอใน

ทุกสาขา

7.4 มีการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเพียงพอในทุกสาขา

7.5 ผู้บริหารสมาคมเห็นความสำคัญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

7.6 มีหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีศักยภาพทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ในแต่ละภูมิภาคที่สามารถให้บริหารในแต่ละศูนย์ฝึกซ้อมได้

7.7 มีระบบการประสานงานและความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์การกีฬากับสถานกีฬาอย่างชัดเจน

8. ด้านการพัฒนาระบบการแข่งขัน

8.1 สมาคมกีฬาและหน่วยงานด้านกีฬา มีการจัดระบบการแข่งขันที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกันทั้งส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และการแข่งขันกีฬาระหว่างประเทศ

8.2 สมาคมกีฬามีแผนการเตรียมและส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว เช่น กีฬาซีเกมส์ กีฬาเอเชียนเกมส์ กีฬาโอลิมปิกเกมส์ และการแข่งขันกีฬาชิงชนะเลิศในระดับนานาชาติ

8.3 รัฐพึงให้การสนับสนุนการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างประเทศในประเทศไทย ของสมาคมกีฬา

9. ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกีฬา

9.1 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติ กกท.พ.ศ. 2528 และข้อบังคับ กกท.ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ เช่น วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ เป็นต้น

9.2 มีข้อบังคับสอดคล้องกับ พรบ.การกีฬาและสหพันธ์กีฬา

9.3 สมาคมกีฬา มีสมาชิกจากภูมิภาคอย่างน้อย 3 ภาค 10 จังหวัด ทุกสมาคม

9.4 มีมาตรการนำภาษีจากสิ่งทำลายสุขภาพมาใช้ในการพัฒนากีฬา

9.5 สมาคมกีฬาได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ อย่างเหมาะสมทุกสมาคม

9.6 นักกีฬาทีมชาติได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

10. ด้านความร่วมมือระหว่างองค์กรกีฬาและการสนับสนุน

10.1 องค์กรกีฬามีการประสานความร่วมมืออย่างเป็นทางการระหว่าง กกท. คณะกรรมการ โอลิมปิกแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬา

10.2 ภาคเอกชนมีความพึงพอใจในการได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและส่งเสริมกีฬามากขึ้น

นโยบายการกีฬาและนันทนาการ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี

1. เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคธุรกิจ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้เยาวชนมีความสนใจในการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

2. พัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ พร้อมทั้งนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ จัดให้มีการควบคุมมาตรฐานการฝึกสอนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพ และสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมกีฬาไทยให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับจากสากลยิ่งขึ้น

4. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านการกีฬา โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการกีฬา จัดกิจกรรมและสถานกีฬา รวมทั้งจัดสร้างลานกีฬาในทุกหมู่บ้านและชุมชน

5. ปรับปรุงกฎหมายการกีฬาและที่เกี่ยวข้อง โดยจัดให้มีกฎหมายกีฬาอาชีพ กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการนักกีฬา และกฎหมายอื่นๆ เพื่อเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านกีฬาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2551) นอกจากนี้ผลการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการกีฬา แผนพัฒนากิจการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ว่าต้องมีการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับกีฬาให้เหมาะสม (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550, หน้า 214)

แนวทางการจัดทำแผนงานและยุทธศาสตร์การส่งเสริมกีฬา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2550, หน้า 34-35) ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดทำแผนงานและยุทธศาสตร์การส่งเสริมกีฬา โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการ ความจำเป็น เกี่ยวกับการส่งเสริมกีฬาในท้องถิ่น ประเมินศักยภาพของชุมชน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม กฎระเบียบ โครงสร้างการบริหารองค์กร และประเมินสรุปสถานการณ์ที่เป็น โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็งของชุมชน เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนงานและโครงการ
2. จัดทำวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ภารกิจหลัก และเป้าหมายการส่งเสริมกีฬาของชุมชน
3. จัดทำยุทธศาสตร์และแนวทางการส่งเสริมกีฬาของชุมชน
4. กำหนดแผนงาน โครงการ และตัวชี้วัด
5. กำหนดแนวทางและระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน ซึ่งพอที่จะสรุปความหมายของรูปแบบได้ดังนี้

1. พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman Dictionary of Contemporary English (1987.p.668) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ
 - 1.1 รูปแบบที่หมายถึงสื่อซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ความหมายตรงนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองเรือดำน้ำ เป็นต้น
 - 1.2 รูปแบบหมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ นักเดินแบบ เป็นต้น
 - 1.3 รูปแบบหมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 864x เป็นต้น
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์หรือช่วงของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้

เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ได้แก่ เสรี ชัดแจ้ง (2538, หน้า 3); อุทุมพร จามรมา (2541, หน้า 22); Bardo & Hartman (1982, p.70); Good (1973); Keeves (1988, p.559)

จากความหมายของรูปแบบที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่ารูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ Tosi & Carroll (1982, p.163) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองวัตถุ เช่น แบบจำลองหอดูดาวแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ 16 เป็นต้น

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป เช่น Keeves (1988, pp.561-565 cited in Salis, 2002) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เอาไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับ นักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากกระบอก เป็นต้น
2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย
4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

Bardo & Hartman (1982) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่าเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามแนวคิดของ Brown Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown Moberg (n.d.อ้างถึงในสมาน อัสวภูมิ, 2537, หน้า 16) ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือจะออกแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

การพัฒนารูปแบบ

Keeves (1988,p.560 cited in Sallis, 2002) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็ยังมีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วยต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นตอน ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน จะมีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้น ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบ โมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2541, หน้า 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชาชนก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ

- a. การสร้างรูปแบบใหม่ หรือ
- b. การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Eisner (1976, pp.192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมิน โดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่

จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วย เครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อรรถาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูล ที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่ เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

โดยที่การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยสอบถามความคิดเห็น ของคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด และผู้ฝึกสอนกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัด และการ สทนหากกลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใด เรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความคิดเห็นที่สอดคล้อง ต้องกันของผู้เชี่ยวชาญในการนำมาซึ่งข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ

การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีลักษณะสำคัญดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540, หน้า 165-166)

1. เป็นการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงที่อาศัยวิธีระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ในปัญหาการวิจัยนั้น ๆ
2. การรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จะให้แสดงความคิดเห็นซ้ำหลาย ๆ ครั้ง ด้วยการเว้นระยะเวลาแต่ละครั้งอย่างเหมาะสม โดยยึดถือเอาคำตอบหรือความคิดเห็นครั้งสุดท้ายเป็นหลัก
3. การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีเขียนตอบในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งไปให้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลมักใช้สถิติวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยทั่วไปมักใช้ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อสรุปผลและแปลผลการวิจัย

กระบวนการเคลฟาย

1. การไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูล
2. การเก็บข้อมูลซ้ำ
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับการควบคุมจากผู้ดำเนินการ
4. การสรุปคำตอบของกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ (Kerr, 2001)

ผู้เชี่ยวชาญ

เนื่องจากเทคนิคเคลฟายเป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะศึกษา คือ ผลการวิจัยจะมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความเข้าใจในเรื่องที่จะศึกษาเป็นอย่างดี สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเคลฟายควรมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปเนื่องจากอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนมีน้อยมาก (เกษม บุญอ่อน, 2522 ,หน้า 27-28 อ้างอิงจาก McMillan, 1971)

ตารางที่ 1 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ (เกษม บุญอ่อน, 2522 , หน้า 27-28 อ้างอิงจาก McMillan, 1971)

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	การลดลงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
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	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้เทคนิคเคลฟาย จะใช้แบบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบหรือมากกว่า ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ถกเถียงความคิดเห็นของตนอย่างละเอียดรอบคอบและมั่นใจในการตัดสินใจ การเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบมีลักษณะดังนี้

รอบที่ 1 ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดหรือแบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 นี้ อาจจะใช้การสัมภาษณ์ พูดคุย สทนทนกับผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาทำการวิเคราะห์ โดยการตัดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน ข้อความที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป นำข้อความที่มีสาระความคิดเห็นลักษณะเดียวกันมารวมเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนข้อความเพื่อความเหมาะสมแต่ยังคงความหมายเดิมที่เน้นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำข้อความที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ของข้อคำถามแต่ละข้อ

รอบที่ 3 และรอบต่อ ๆ ไป สำหรับรอบที่ 3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้ในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน จากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทราบเกี่ยวกับค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น รวมทั้งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สำหรับนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ทำการตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตน หากผู้เชี่ยวชาญยังยืนยันคำตอบเดิมแต่เป็นคำตอบที่มีค่าอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นต้องให้เหตุผลประกอบด้วย ส่วนรอบต่อ ๆ ไป ก็กระทำเช่นเดียวกับรอบที่ 3

แต่จากผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม รอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก จึงมักตัดการดำเนินการในรอบที่ 4 ออกไป

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบ ผู้วิจัยจะต้องให้เวลาแก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม ไม่ควรเร่งรัดเกินไป และไม่ควรถึงช่วงเวลายาวนานไปในการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการถามครั้งสุดท้ายเป็นผลของข้อมูลที่รวบรวมได้นำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป ซึ่งมักจะวิเคราะห์ด้วยมัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์

ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 หน้า 239-240)

ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

1. เป็นเทคนิคที่ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล สามารถเก็บเป็นความลับได้
2. สามารถรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้ โดยไม่ต้องเสียเวลาจัดการประชุม ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย สดข้อจำกัดด้านการเดินทาง
3. ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความน่าเชื่อถือ เพราะผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่ถูกครอบงำทางความคิด
4. ข้อสรุปที่ได้จากเทคนิคเดลฟาย เป็นคำตอบที่มีความน่าเชื่อถือ เพราะผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบหลายขั้นตอน
5. เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แม้จะไม่มี การเผชิญหน้า

6. สามารถกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด โดยอธิบายได้ด้วยสถิติ

ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

1. การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกถูกรบกวนมากเกินไป และไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรอบต่อไป
2. การปิดกั้นมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ โดยการจำกัดกรอบความคิดผู้เชี่ยวชาญให้อยู่ภายในกรอบความคิดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเท่านั้น
3. ผู้วิจัยอาจขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ
4. มีความเป็นไปได้ที่แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทางหรือไม่ได้รับคำตอบกลับมาครบในแต่ละรอบ
5. คำตอบอาจมีความลำเอียง หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญถูกกำหนดโดยไม่เป็นตัวแทนของประชากร
6. การวิเคราะห์เนื้อหาและการนำเสนอผล โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นงานที่ยุ่งยากและใช้เวลามากกว่ากระบวนการกลุ่มอื่น ๆ

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่มีการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูล กำหนดบุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการ และกำหนดประเด็นวิจัยที่จะสนทนาร่วมกันระหว่างนักวิจัยและสมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช 2548, หน้า 342) ในปัจจุบัน วิธีการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม ได้พัฒนามาถึงจุดที่มีหลักการและมีทฤษฎีรองรับที่มั่นคงพอสมควร จึงได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในวงการวิจัยหลายสาขาวิชา เนื่องจากมีลักษณะเด่นหลายประการ ดังต่อไปนี้ (ชาย โพธิ์สีตง, 2547, หน้า 212)

1. การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีที่ช่วยให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวนหลายคนได้ในเวลาอันสั้น และสามารถเสนอผลการศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด
2. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ได้ในการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ
3. นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามความต้องการ กล่าวคือ สามารถใช้เพื่อเสริมวิธีการวิจัยแบบอื่นก็ได้ เช่น ใช้ก่อนหรือหลังการวิจัยแบบสำรวจ หรือจะใช้เป็นการวิจัยที่มีความสมบูรณ์เบ็ดเสร็จในตัวเองก็ได้
4. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เป็นข้อมูลที่ผ่านการถกเถียง ได้ตอบกันของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเอง ทำให้มั่นใจได้ในความถูกต้อง เทียบตรง ความน่าเชื่อถือ และความหลากหลายของข้อมูล
5. พลวัตของกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการสนทนา ทำให้ข้อมูลที่ได้มีชีวิตชีวา
6. การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกมีอำนาจ ก็สามารถดำเนินการสนทนาไปตามที่ตัวเองอยากจะพูด อยากจะแสดงออกได้มากกว่า โดยไม่รู้สึกว่า “ถูกกำกับ” มากนัก

ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

การจัดสนทนากลุ่ม เริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม จากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียงแต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการ การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ ไม่ถูกรบกวนจากภายนอก จัดโต๊ะเก้าอี้ให้สมาชิกนั่งหันหน้าเข้าหากัน ระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม มีการบันทึกเทป ข้อควรระวังเกี่ยวกับบทบาทของผู้ดำเนินการ คือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ ทางบวก และข้อเสนอแนะ แปลความหมายในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงประมาธ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นที่สำคัญคือ ต้องระวังเรื่องการเก็บ

รักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

เพื่อให้การดำเนินงานมีขั้นตอนที่เป็นระบบชัดเจน Stewart & Shamdasani (1990, อ้างถึงใน วิชญ ทรัพย์สมบัติ, 2541) ได้กำหนดขั้นตอนในการใช้เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษายาอาจจะเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่น่าสนใจ โดยย้ำประเด็นปัญหาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปร แล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขนาดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาครั้งนั้นควรมีพอเหมาะ หากน้อยเกินไปจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนามีน้อย และหากผู้เข้าร่วมสนทนามากเกินไป โอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงก็จะมีน้อย การเลือกตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการ ควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้ร่วมสนทนาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 3 การกำหนดผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำและกำกับ การสนทนาให้ดำเนินไปตามหัวข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดแนวทาง/ คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ โดยการศึกษาจุดมุ่งหมาย และตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีการจัดลำดับความคิดและแนวทางการสนทนาไว้ล่วงหน้า เป็นขั้นเป็นตอน ช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม พยายามใช้ทรัพยากรของหน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดสนทนากลุ่มเป็นแหล่งคัดเลือก อาจใช้วิธีการสุ่มเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา โดยคำนึงถึงต้นทุนและคุณภาพของผู้ร่วมสนทนา ต้องระวังไม่ให้เกิดอคติในการเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคุ้นเคย มีการแนะนำตัว การเสนอจุดประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม การขออนุญาตบันทึกข้อมูล โดยใช้เรื่องบันทึกเสียง การดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้เกิดการอภิปรายครบถ้วน ควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยไม่ชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์แปลผลข้อมูล ข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงจะถูกถอดออกมาเป็นบทสนทนา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มักใช้การทำ

เครื่องหมายในข้อความสำคัญ แล้วมีการจัดหมวดหมู่ ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น “The Ethnograph” “Hyper Research” หรือ “Nudist” เป็นต้น

ขั้นที่ 8 การจัดทำรายงานผลการสนทนา การเขียนรายงานผลการจัดกลุ่มสนทนาก็เหมือนกับการจัดทำรายงานการวิจัยทั่วไป ศึกษาประเด็นวิจัย นำเสนอข้อมูลที่เป็นคำตอบในประเด็นวิจัย แล้วเขียนเป็นข้อค้นพบ

ประเด็นที่ต้องพิจารณาในกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา

การจัดกลุ่มสนทนาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น คุณภาพของผู้เกี่ยวข้องในการจัดกลุ่มสนทนา การกำหนดสมาชิกผู้เข้าร่วมกระบวนการ ความร่วมมือของสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม ความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น การจัดกระบวนการกลุ่ม จึงมีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา

เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาจะมีผู้ดำเนินงานหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้บันทึกการสนทนา และผู้อำนวยความสะดวก แต่ละฝ่ายอาจรวมอยู่ในบุคคลเดียวกันก็ได้ โดยเฉพาะผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิเคราะห์ข้อมูลและผู้จัดทำรายงาน โดยบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายจะมีความแตกต่างกันดังนี้

ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา (Moderator) เป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการสนทนาจุดประเด็นคำถามเพื่อค้นหาคำตอบและสร้างบรรยากาศการสนทนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกถึงความรู้สึก ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เป็นต้น Krueger (1994) อธิบายถึงหลักการทำงานของผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ว่าต้องให้ความสนใจกับผู้เข้าร่วม มีความรู้สึกทางบวก แสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งฟังสิ่งที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจ ใช้ความสามารถเฉพาะตน และต้องเตือนตัวเองอยู่เสมอว่าไม่มีผู้ใดสามารถเป็นผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาได้ทุกเรื่องหรือกับทุกกลุ่ม บางครั้งคุณลักษณะประจำตัว เช่น เพศ อายุ ภาษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ก็มีผลในการส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึกสะดวกใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือไม่แสดงความคิดเห็นก็ได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ทักษะการสื่อสาร ความเป็นมิตรและมีอารมณ์ขัน ความสนใจในกลุ่มคนทั่วไป การเป็นคนเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ทักษะการฟัง อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการเตรียมการเป็นอย่างดี แต่ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในการจัดกลุ่มสนทนา ทั้งการมีผู้เข้าร่วมน้อยเกินไป ซึ่งอาจเกิดจากปัญหา เชิญแล้วไม่มา ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีการจดบันทึกรายละเอียดเหล่านี้เป็นข้อมูลประกอบถึงเหตุผลที่ไม่เข้าร่วมประชุม ว่าเนื่องจากปัญหา

การเชิญ หรือความเหมาะสมของการให้แรงเสริมในการเข้าร่วมหรือเหตุผลอื่นใด Krueger (1994) ไม่แนะนำให้เชิญผู้เข้าร่วมเพื่อไว้เกินอัตราที่กำหนด เพราะอาจสร้างปัญหาอื่นตามมา เช่น ทำให้คนร่วมมากเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา อาจทำให้ข้อมูลลำเอียง หรือสมาชิกมากเกินไปจนไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั่วถึง ทั้งนี้ จำนวนคนเข้าร่วมที่มากเกินไปบางครั้งมาจากเพื่อน หรือสามี/ ภรรยา ที่มาเป็นเพื่อน แล้วถือโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มด้วย ทั้งที่จริงแล้วคนในกลุ่มนี้ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูล

ผู้บันทึกการสนทนา (Note taker) มีหน้าที่ในการจดบันทึกคำสนทนาโดยย่อของกลุ่ม ผู้บันทึกต้องรู้วิธีการจดบันทึกอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาด้วย เช่น อารมณ์ ลักษณะท่าทาง ฯลฯ ของผู้ร่วมสนทนา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ภายหลัง นอกจากนี้แล้วควรมีคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ ควรพูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้ดี และเข้าใจอย่างลึกซึ้งอีกด้วย นอกจากนี้จะบันทึกคำสนทนาแล้ว ผู้บันทึกการสนทนายังมีหน้าที่บันทึกเสียง บันทึกภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน รวมทั้งการถอดเทปด้วย

ผู้อำนวยความสะดวกกลุ่มสนทนา (Facilitator) เป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการจัดกลุ่มสนทนา คอยอำนวยความสะดวก เช่น เตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องดื่ม หรือของว่าง รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต้องใช้

การกำหนดสมาชิกในกระบวนการสนทนากลุ่ม

งานที่สำคัญของกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา คือ การเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา หลักการสำคัญของการใช้เทคนิคนี้ อยู่ที่เลือกสมาชิกที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันหรืออยู่ในบริบทเดียวกัน ความคุ้นเคยกันหรือมีภูมิหลังคล้ายกัน ทำให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มไม่ต้องใช้เวลามากในการแนะนำตัวสมาชิกที่อยู่ในกระบวนการ ทำให้มีเวลากับการอภิปรายมากขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้เข้าร่วมกระบวนการมีภูมิหลังคล้ายกัน จะมีประสบการณ์ ความเข้าใจในประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาร่วมกัน มีความสะดวกใจที่จะเสนอความคิดเห็นของตนเอง ในขณะที่สมาชิกที่มีภูมิหลังต่างกัน ไม่คุ้นเคยกัน หรือไม่อยู่ในบริบทเดียวกัน อาจต้องใช้เวลาในการทำความคุ้นเคยกันนานกว่า ดังนั้น หากสมาชิกมีระดับการแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ก็ควรจะแยกเป็น 2 กลุ่ม อีสรระจากกัน มิฉะนั้นสมาชิกบางกลุ่มอาจแสดงบทบาท หรือความคิดที่มีอิทธิพลเหนือสมาชิกอื่นทำให้ได้ข้อมูลไม่รอบด้าน

มีผู้เสนอขนาดของสมาชิกในการสนทนาไว้หลายคน เช่น Gilmore & Campbell (1996) เสนอว่า สมาชิกในกลุ่มควรมีประมาณ 6-12 คน ในขณะที่ Morgan & Scannell (1998) เห็นว่าขนาดของการสนทนากลุ่ม โดยทั่วไปจะกำหนดขนาดไว้ที่ 6-10 คน แต่ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมยังขึ้นอยู่กับประเด็นที่กำหนดให้อภิปรายและเวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ถ้ากลุ่มประกอบ

ด้วยจำนวนสมาชิกน้อยคน ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องเข้าใจว่าจะเป็นการกำหนดภาระงานให้กับสมาชิกมากเกินไป หรือหากสมาชิกมีจำนวนมาก เวลาที่แต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นก็จะน้อย ดังนั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มต้องพิจารณาว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีเวลาโดยเฉลี่ยได้แสดงความคิดเห็นคนละกี่นาที ถ้าใช้สมาชิกน้อย ประเด็นน้อย เวลามาก สมาชิกแต่ละคนต้องแสดงความคิดเห็นมาก หรือถ้าใช้สมาชิกมาก ประเด็นอภิปรายมาก เวลาประชุมน้อย สมาชิกจะมีโอกาสพูดน้อยมาก แต่ที่สำคัญผู้เข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มควรมีลักษณะที่คล้ายกันในภูมิหลัง และเป็นตัวแทนภาคหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของประชากร

การกำหนดเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มแต่ละครั้ง จะใช้เวลาประมาณ 1½ - 2 ชั่วโมง (Popham, 1993 อ้างถึงใน วิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2541) ในขณะที่ Morgan (1998) เห็นว่า เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับขอบเขต และลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษา ลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนา ปฏิสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม และบรรยากาศของการสนทนา ควรใช้เวลาในการประชุมประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่ง แต่เต็มที่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง และการประชุมกลุ่มควรจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศที่สบาย ๆ ไม่เป็นทางการ โดยมีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ดำเนินการอภิปรายทำหน้าที่กำกับให้สมาชิกพูดคุยกันในประเด็นที่มีการกำหนดล่วงหน้า และสร้างปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ให้กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติร่วมกัน

บันทึกการสนทนากลุ่ม

Bertrand, Brow & Ward (1992) ได้กล่าวถึงการบันทึกการสนทนากลุ่มว่าสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การจดบันทึกและการถอดความจากเทปอย่างละเอียดทุกคำพูด และบันทึกบรรยากาศการสนทนาด้วย วิธีนี้เหมาะสำหรับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็น มีเวลาเพียงพอ ไม่เร่งรีบ จุดประสงค์ของการศึกษาต้องการรายละเอียดเพื่อใช้เปรียบเทียบให้ความเห็นแตกต่างในกลุ่มประชากรที่ต่างกัน เช่น แยกตามเพศ อายุ กลุ่ม สถานะทางสังคม ภูมิฐานะ เป็นต้น
2. การจดบันทึกการสนทนา และบันทึกเทปประกอบ วิธีนี้จะเน้นการจดบันทึกอย่างละเอียด ไม่มีการถอดเทป เมื่อมีข้อสงสัยก็ฟังจากเทปประกอบเท่านั้น วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีเวลาจำกัด การสนทนาใช้เวลานาน
3. การจดบันทึกอย่างเดียว โดยไม่ต้องบันทึกเทป วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่ใช้เวลาน้อย ประเด็นในการวิจัยเป็นเรื่องที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน หรือจัดกลุ่มสนทนาเพื่อศึกษาประกอบเทคนิคอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

Krueger (1994) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มว่า ข้อมูลที่เป็นถ้อยคำหรือข้อความที่มาจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มซึ่งอาจใช้คำที่ต่างกัน แต่ทว่ามีความหมายเหมือนกัน เพราะฉะนั้นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลต้องมีการเปรียบเทียบคำตอบว่ามีความคล้ายกัน เหมือนกัน เกี่ยวข้องกัน หรือไม่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมพูดในบริบทเดียวกันหรือไม่ และคำนึงถึงน้ำหนักของคำตอบ ความคงเส้นคงวาของคำตอบ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสนทนากลุ่ม ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ

1. การจัดลำดับคำถามและการให้เวลาผู้ตอบขึ้นอยู่กับประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนา
2. การจับประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มและมีการบันทึก
3. การลงรหัสข้อมูล

4. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลซ้ำ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่มหรือเกิดขึ้นภายหลัง โดยการให้สมาชิกตรวจสอบรายงานข้อเขียน

5. การตรวจสอบระหว่างผู้ดำเนินการอภิปรายกับผู้ช่วย หลังการสนทนากลุ่ม
6. การแลกเปลี่ยนรายงานระหว่างผู้เข้าร่วมในกระบวนการกับผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะมีระดับของการแปลความหมายที่เหมาะสม ซึ่งเป็นคำต่อเนื่องและเริ่มตั้งแต่ข้อมูลดิบ การบรรยาย การตีความ และข้อเสนอแนะ ในส่วนของ การวิเคราะห์และรายงานผลนั้น มีวิธีการต่างกันตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บ ได้แก่ การวิเคราะห์จากทรานสคริปต์ (Transcript-based analysis) การวิเคราะห์จากเทป (Tape-based analysis) การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note-based analysis) การวิเคราะห์จากความจำ (Memory-based analysis) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงแรก ควรดำเนินการ โดยหลังการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการอภิปรายจะสรุปประเด็นให้สมาชิกฟังทันที เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของการสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนา สามารถเพิ่มเติมประเด็นหรือแก้ไขข้อผิดพลาดจากการสรุปได้ก่อนสิ้นสุดการประชุมกลุ่ม หลังจากนั้น คณะผู้ทำงานต้องร่วมกันในการสรุปผลการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนของกระบวนการจัดสนทนา ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาครั้งต่อไป ในกรณีที่มีการประชุมกลุ่มมากกว่า 1 กลุ่ม หลังจากสิ้นสุดการสนทนากลุ่มแล้ว จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

แล้วสรุปเป็นข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูล โดยนำเสนอตามหัวข้อที่กำหนด ในขั้นตอนนี้อาจใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้

ข้อดีของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification) เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งใน ด้านคำพูด ท่าทาง สีหน้าได้โดยตรง ผลจากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบข้อคิดเห็น ปฏิบัติการได้ตอบ และความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัตในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสนทนา ข้อมูลที่ได้จึงมีความ หลากหลายและลึกซึ้ง นอกจากนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลก็ใช้ระยะเวลาสั้น ไม่ต้องยุ่งยากในการ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสนทนา ค่าใช้จ่ายต่ำ ทำให้สะดวก บรรยากาศสร้างสรรค์ ง่ายต่อการทำความเข้าใจในความคิดของสมาชิก มีความยืดหยุ่นสูงในทางปฏิบัติ

ข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

เทคนิคการสนทนากลุ่ม มีข้อจำกัดเช่นเดียวกับเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ กล่าวคือ ในขั้นตอนของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นเอกพันธ์และเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร เพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยได้นั้นค่อนข้างดำเนินการได้ยาก ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์จากผู้ดำเนินการ จึงจะทำให้การสนทนากลุ่มประสบความสำเร็จและ ยิ่งถ้าผู้ดำเนินการสนทนามีความลำเอียงในการสนทนา ตั้งประเด็นคำถามในลักษณะการชี้นำ มีการ ชักจูง สอดแทรกความคิดเห็นของตนเองในระหว่างการประชุมจะยิ่งทำให้คำตอบที่ได้รับจากการ ประชุมกลุ่มบิดเบือนไปจากความเป็นจริง ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เทคนิควิธีนี้ เป็น ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งมีความยากในการวิเคราะห์และสรุปผล ความสำเร็จของกระบวนการขึ้นอยู่กับ ทักษะความสามารถของผู้ดำเนินการอภิปราย ความพยายามในการกำหนดสมาชิกที่มีลักษณะ ชรรษชาติคล้ายคลึงกัน ซึ่งไม่สามารถทำได้ง่ายนัก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นนชัย สานติบุตร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพ ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทยที่เหมาะสมกับ บริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับการพัฒนาฟุตบอล อาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมา ส่วนที่ 2 รูปแบบการ

พัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ประกอบด้วย แนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์ สภาวะแวดล้อมฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย รูปแบบของหน้าที่การบริหารจัดการฟุตบอลอาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม และรูปแบบของการดำเนินงานตามปัจจัยหลักความสำเร็จฟุตบอลอาชีพ 11 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการส่งเสริมของรัฐ องค์กรหลักฟุตบอลอาชีพ (สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย คณะกรรมการจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ สโมสรฟุตบอลอาชีพ) การจัดการแข่งขัน นักฟุตบอลอาชีพ บุคลากรฟุตบอลอาชีพ (ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน) ความนิยมและแฟนคลับ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รายได้ธุรกิจและสิทธิประโยชน์ สื่อเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์กฎหมาย (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ) และสวัสดิการ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของรูปแบบ

ขณะที่ กาหลง เย็นจิตต์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานศูนย์กีฬาตำบลของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินงานศูนย์กีฬาตำบลด้านการพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐานควรมีอาสาพัฒนาด้านภารกิจของตำบล ควรมีสถาบันกีฬาให้มากขึ้น ด้านการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศควรจัดการแข่งขันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ด้านการพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพควรจะทำให้กีฬาในตำบลเป็นอาชีพมากขึ้น ด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬาควรจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ภารกิจกีฬาตำบลใหม่ที่ประกอบด้วยประธานองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านมาเป็นกรรมการ ผู้แทนภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำตำบล ผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนจากกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนชมรมกีฬาในตำบลทุกชมรมกีฬา และกรรมการอาสาจากการแต่งตั้งของประธาน ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการศูนย์กีฬาตำบล และเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ด้านกีฬาของตำบลเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการศูนย์กีฬาตำบล

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

สอดคล้องกับ เกื้อ ชูศรี (2543) ทำการศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรกีฬาของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 13 บางกอกเกมส์ (1998) ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ที่เข้าร่วมในการ

แข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 13 ที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันในปี พ.ศ. 2541 ใช้หลักการบริหารองค์การกีฬา รูปแบบเน้นมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) รูปแบบมุ่งเป้าหมายผลงาน (Rational Goal Model) รูปแบบเน้นระบบเปิด (Open System Model) และรูปแบบมุ่งเน้นกระบวนการวิธีทำงาน (Internal Process Model) อยู่ในระดับค่อนข้างมากทั้ง 4 รูปแบบ

อำภา สุจิน โธ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารศูนย์กีฬาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-50 ปี ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ไม่มีเงินเดือนประจำตำแหน่ง มีความรับผิดชอบงานด้านอื่นด้วย การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระหว่าง 10 -20 ปีขึ้นไป ผลการวิจัย พบว่า การจัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐใน ส่วนภาคกลาง ส่วนใหญ่มีโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานบริหารที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์ และนโยบายในการจัดตั้งองค์กร และการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม มีระบบการวางแผนในการดำเนินงานการจัดองค์กร การจัดบุคลากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุผลสำเร็จขององค์กร อีกทั้งการประสานงานที่ดีทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในขณะที่เดียวกันนั้นมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการศูนย์กีฬาในมหาวิทยาลัยของรัฐใน ส่วนภาคกลางมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า การที่ศูนย์กีฬา ยังไม่ผ่านการรับรองตามพระราชกฤษฎีกา จึงทำให้แต่ละสถาบันมีการทดลองปรับเปลี่ยนจัดหารูปแบบการบริหารที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ความต้องการ ความพร้อม สภาพแวดล้อม รวมทั้งการสนับสนุนในเชิงบริหารภายในสถาบัน

ในส่วนของการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการขององค์การกีฬา มีผู้ทำการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของสมาคมกีฬาจังหวัด (2547) ผลการวิจัยด้านปัญหาและอุปสรรค สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัดบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกีฬา กรรมการบริหารที่เป็นข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อย กรรมการบริหารขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ ขาดนักบริหารแบบมืออาชีพด้านกีฬา บุคลากรทางการกีฬาไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง บุคลากรในสมาคมกีฬาจังหวัดมีความรู้เรื่องกีฬาน้อย บุคลากรไม่เพียงพอ การพัฒนาบุคลากรทางการกีฬามีน้อย บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานไม่เต็มเวลาเนื่องจากเป็นอาสาสมัคร กรรมการบริหารมีความรู้ความสามารถไม่ตรงตามที่ต้องการของสมาคม 2. ด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม โดยเฉพาะงบประมาณจาก กทท. ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่สมาคมดำเนินการ การเบิกจ่ายงบประมาณค่อนข้างยุ่งยาก ขั้นตอนมากและล่าช้า การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่สะดวกด้วยจัดโต๊ะระเบียบ การขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนสำหรับจังหวัดเล็ก ๆ ไม่สามารถดำเนินการได้เท่ากับจังหวัดใหญ่ ๆ การจัดสรรงบประมาณหมวดค่าใช้สอยไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับกิจกรรม 3. ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าสมาคม ไม่มีสถานที่ทำการถาวรของตนเอง ต้องอาศัยสถานที่ราชการหรือต้องย้ายไปตามที่อยู่นายกสมาคม วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ ต้องใช้วิธีการขอยืมจากส่วนราชการอื่น ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ในจังหวัด ขาดสถานที่ฝึกซ้อมสำหรับนักกีฬา บางครั้งต้องขอยืมหรือขอใช้สถานกีฬาที่อยู่ในการดูแลของส่วนราชการอื่นทำให้ไม่สะดวก 4. ด้านการจัดการ พบว่า ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ทำให้ในบางจังหวัดมีข้อขัดแย้งหรือความเข้าใจไม่ตรงกัน ในการปฏิบัติงานระหว่างศูนย์ กทท. จังหวัดกับสมาคมกีฬาจังหวัด การประสานงานขาดความชัดเจนในรูปแบบและวิธีการทำให้การทำงานไม่คล่องตัวความร่วมมือของสมาคมกีฬาจังหวัดกับองค์กรอื่น ๆ ในจังหวัดน้อยเกินไป โดยเฉพาะ กทท. ต้องให้ความร่วมมือกับสมาคมกีฬาจังหวัดให้มากกว่านี้ เจ้าหน้าที่ประสานงานสมาคมกีฬาจังหวัดไม่ได้ประจำที่สมาคมกีฬาจังหวัด มีการซ้ำซ้อนในการดำเนินงานระหว่าง กทท. กับสมาคมกีฬาจังหวัดเนื่องจากมีสถานที่ตั้งในที่เดียวกัน การจัดการในสมาคมยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เพราะสมาคมยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารงาน การประชุมไม่สามารถทำได้ตามข้อบังคับ เดือนละอย่างน้อย 1 ครั้ง เนื่องจากไม่ได้จัดประชุมหรือองค์ประชุมไม่ครบ เป็นต้น

สอดคล้องกับ พันธูปริ คายเงิน (2539) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาในการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมกีฬาจังหวัด มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดี และสภาพการดำเนินงาน ในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีทุกด้านเช่นเดียวกัน 2. ปัญหาในการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมกีฬาจังหวัด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยและปัญหาในการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เพียงด้านเดียวที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และยังพบว่า มีบางรายการของบางด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ งบประมาณ ไม่เพียงพอ จำนวนวัสดุอุปกรณ์ทางกีฬาไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานมีไม่เพียงพอขาดเจ้าหน้าที่ทำงานด้านธุรการ สถานที่ที่ใช้จัดกิจกรรมทางกีฬาไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์

ของสำนักงานขาดความทันสมัย มีความล่าช้าในการจัดหา และการซ่อมแซมอุปกรณ์ สำนักงานของสมาคมดับแคบเกินไป ขาดปัจจัยสำคัญในการวางแผน มีความล่าช้าในการพิจารณางบประมาณ และขาดบุคลากรทำงานด้านกีฬา 3. สภาพการดำเนินงาน โดยรวมของสมาคมกีฬาจังหวัดในแต่ละภูมิภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสภาพการดำเนินงานในแต่ละด้าน มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการประสานงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการจัดองค์การ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และด้านการรายงานผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขณะที่ ประทีป งามฉลวย (2540) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาสมาคมกีฬาจังหวัดภาคเหนือ พบว่า 1. คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาการกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัด ภาคเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพ ด้านพัฒนาโภชนาการกับการกีฬา และด้านพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพ 2. คณะกรรมการบริหารฝ่ายกีฬาสมาคมกีฬาจังหวัด มีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาการกีฬาของสมาคมกีฬาจังหวัด ภาคเหนือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพ ด้านพัฒนาโภชนาการกับการกีฬา ด้านพัฒนาการบริหารองค์การในการพัฒนาการกีฬา และด้านพัฒนาการกีฬาเพื่ออาชีพ 3. คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาจังหวัด และคณะกรรมการบริหารฝ่ายกีฬาสมาคมกีฬาจังหวัด ภาคเหนือ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านโภชนาการกับการกีฬา ด้านพัฒนาการบริหารองค์การในการพัฒนาการกีฬา และด้านพัฒนาการกีฬาเพื่ออาชีพ

ขณะเดียวกัน นัยนา หันมี (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานด้านกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ในสภาพการดำเนินงานที่อยู่ในระดับ คือ ด้านการประสานงาน ในสภาพการดำเนินงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านงบประมาณ ในสภาพการดำเนินงานที่อยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ ด้านการสนับสนุน ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านบุคลากร ในสภาพการดำเนินงานที่อยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการรายงานผล 2. ปัญหาการดำเนินงานด้านกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับที่มีปัญหาการดำเนินงานที่มีปัญหาในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสนับสนุน ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคลากร ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร และด้านการรายงานผล การดำเนินงานที่มีปัญหาในระดับน้อยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการประสานงานและด้านงบประมาณ

สุภภรณ์ ประมุขรัตน์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมของกลุ่มคณะกรรมการบริหารลานกีฬาอยู่ในระดับควรปรับปรุง โดยด้านบุคลากร มีสภาพการดำเนินงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ส่วนด้านงบประมาณ ด้านการจัดองค์กร ด้านการรายงานผล ด้านการสนับสนุน และด้านการอำนวยความสะดวก มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง 2. ปัญหาการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมของกลุ่มคณะกรรมการบริหารลานกีฬามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยด้านงบประมาณ และด้านการสนับสนุน มีปัญหาในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับน้อย กลุ่มอาสาสมัครลานกีฬาโดยรวมมีปัญหาในระดับน้อย แต่ด้านงบประมาณ มีปัญหาในระดับมาก นอกนั้นมีปัญหาในระดับน้อย กลุ่มผู้ใช้บริการลานกีฬาโดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานลานกีฬาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากร ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านประสานงานของคณะกรรมการบริหารลานกีฬาอาสาสมัครลานกีฬาและผู้ใช้บริการลานกีฬา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบเป็นรายข้อ พบว่า ยังมีปัญหาบางปัญหาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ขาดผู้นำเยาวชนด้านกีฬาประจำลานกีฬา สถานที่เล่นกีฬาหาได้ลำบาก ขาดการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระบบ ขาดการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านกีฬา และขาดความร่วมมือจากภาคเอกชนในการดำเนินงานด้านกีฬา

ขณะที่ นพพร เพ็ชรพูล (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า 1. เจ้าหน้าที่ทั้งหมดรับรู้ว่ามีสภาพการดำเนินงาน ด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การจัดงบประมาณ ด้านสถานที่ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการรายงานผลอยู่ในระดับดีทุกด้าน 2. เจ้าหน้าที่ทั้งหมดรับรู้ว่ามีปัญหาในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากในด้านการจัดงบประมาณ 3. หัวหน้าและพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสำนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การประสานงานและการรายงานผล สอดคล้องกับ ยอดธง ประสาทแก้ว (2546) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540 – 2544) พบว่า 1. สภาพ

และปัญหาด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่อมวลชน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่อมวลชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่อมวลชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.3

2. สภาพและปัญหาด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.0

3. สภาพและปัญหาด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ด้านแผนงานการพัฒนากีฬาเพื่ออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2533-2535 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความคาดหวังของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยที่มีต่อการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยคณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ และส่งแบบสอบถามให้คณะกรรมการบริหารสมาคม จำนวน 25 สมาคม รวม 300 คน จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารงานทั่วไปของสมาคม คณะกรรมการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการบริการสมาคมที่ได้ปฏิบัติมานั้น ได้มีการวางแผนงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมพอใช้ ได้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมีรูปแบบการบริหารสมาคมให้มีการกระจายงานด้วยการฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหารแล้วแบ่งงานรับผิดชอบ ส่วนงบประมาณของสมาคมนี้ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสมาคมได้รับงบประมาณน้อย ทำให้ประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสมาคมนี้ส่วนใหญ่แล้วจะทำการเผยแพร่ทางหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยนั้น คณะกรรมการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาในด้านงบประมาณที่ได้รับกับงบประมาณที่ต้องจ่าย และปัญหาด้านสถานที่ทำการของสมาคมอยู่ในระดับมาก

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากีฬาชาติ : การศึกษาประสิทธิภาพของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมาคมกีฬาที่มีการติดต่อสื่อสาร มีการประชุม พบปะหารือกันมากกว่า ย่อมจะมีข้อได้เปรียบจากการอาศัยข้อมูลจากการติดต่อสื่อสารมาช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ และการดำเนินงานของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยยังมีปัญหาหลายด้าน ซึ่งสรุปแบ่งได้เป็น 5 ด้าน คือ 1. ปัญหาด้านบุคลากรและผู้บริหารของสมาคม 2. ปัญหาด้านการบริหารและการดำเนินงานในสมาคม 3. ปัญหาด้านงบประมาณและการได้รับการสนับสนุน 4. ปัญหาด้านที่ทำการสมาคมและปัญหาด้านอุปกรณ์ 5. ปัญหาด้านนโยบาย

ส่วน สาโรช คุณิพงษ์ (2534) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการกีฬาไทยโดยทั่วไป ยังไม่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้เพราะประชาชนจำนวนมากที่เล่นกีฬาอย่างจริงจัง อาจเป็นด้วยปัญหาหลายประการ อาทิเช่น ความไม่ใส่ใจของผู้บริหาร การจัดการ และการบริหารด้านการศึกษา สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ และประการสำคัญ รัฐไม่มีนโยบายและเป้าหมายที่แน่นอนและจริงจัง การพัฒนากีฬาเพื่อการแข่งขันหรือประสิทธิผลของการกีฬาจะหวังผลเลิศและถาวรนั้นเป็นไปได้ยาก หากไม่มีการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเพื่อสุขภาพและความเป็นเลิศ ทำอย่างจริงจังและพร้อมกันทุกหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน โดยเริ่มจาก โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ประชาชน เพราะรากฐานของคุณภาพหรือประสิทธิผลของการกีฬานั้นย่อมอยู่ที่ การส่งเสริมให้คนส่วนใหญ่ของประเทศเล่นกีฬากันให้ทั่วถึงเสียก่อน ด้านสมาคมกีฬาสมัครเล่น ควรปรับปรุงนโยบายและโครงสร้างใหม่ สมาคมกีฬาสมัครเล่นต่าง ๆ มีบทบาทเกี่ยวกับการกีฬาในประเทศอยู่ไม่น้อย แต่บางสมาคมทำหน้าที่เพียงแต่จัดการแข่งขันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งน่าจะจัดให้มีโครงการสอนและอบรมกีฬาเยาวชนหรือผู้สนใจเป็นโครงการหลักของสมาคมด้วย กรรมการของแต่ละสมาคมมีอายุเพียงระยะหนึ่งก็เปลี่ยนกันไปตามวาระ และอีกประการหนึ่ง ลักษณะงานเป็นงานสมัครเล่น จะทำงานเฉพาะในเวลาว่างงาน ทำให้โครงการและงานของสมาคมไม่มั่นคงถาวร จึงควรที่จะให้แต่ละสมาคมจัดให้มีเจ้าหน้าที่โครงการ โดยได้รับเงินเดือนประจำ การกีฬาแห่งประเทศไทยควรจะได้ขยายงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และให้ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในภูมิภาคอย่างจริงจัง โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2547) ได้ทำรายงานเรื่อง สรุปผลการดำเนินงาน โครงการงานองค์กรกีฬาส่วนภูมิภาค ประจำปี 2546 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัด ดังนี้ 1. สมาคมกีฬาจังหวัดส่งเอกสารประกอบการเบิกเงินให้ กทท. ไม่ครบตามที่ฝ่ายการคลังกำหนด 2. สมาคมกีฬาจังหวัด ไม่ดำเนินการจัดส่งเอกสารเพิ่มเติมให้กับ กทท. จึงทำให้เบิกจ่ายเงินให้ไม่ทัน 3. สมาคมกีฬาจังหวัดมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการบริหารสมาคม จึงทำให้เกิด

ความล่าช้าในการส่งเอกสารให้ กทท. 4. สมาคมกีฬาจังหวัด ไม่ได้ดำเนินการประชุมใหญ่สามัญประจำปีตามวาระที่กำหนดไว้ จึงทำให้ไม่สามารถจัดเอกสารให้ กทท. ได้ 5. การประชุมใหญ่สามัญประจำปีแต่ละครั้ง การส่งหนังสือเชิญผู้แทน กทท. จะส่งในระยะเวลาที่กระชั้นชิดจนเกินไปทำให้ไม่สามารถส่งผู้แทน กทท. เข้าร่วมประชุมได้ 6. บางจังหวัด ไม่ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารแจ้งทาง กทท. เพื่อให้เดินทางเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี 7. ไม่มีการจัดส่งรายงานการประชุมหรือการเปลี่ยนแปลงของทางสมาคมกีฬาจังหวัดให้ทาง กทท. ทราบ สรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัด ดังนี้ 1. ผู้ประสานงานสมาคมกีฬาจังหวัดควรตรวจเช็คเอกสารประกอบการเบิกเงินให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ก่อนส่งให้ กทท. 2. ผู้ประสานงานสมาคมกีฬาจังหวัดควรติดตามผลการดำเนินงานของสมาคมกีฬาจังหวัดอย่างเป็นระบบ 3. การเดินทางสัมมนาหรือชี้แจง เรื่องแนวทางการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ควรเป็นระดับผู้บริหารที่ดูแล และพนักงานที่รับผิดชอบ 4. ควรมีการประชุมงาน และปรึกษาหารือแนวทางการปฏิบัติระหว่างผู้อำนวยการศูนย์ กทท. จังหวัดและสมาคมกีฬาจังหวัด

หนังสือพิมพ์มติชน (16 กุมภาพันธ์ 2546) ได้กล่าวถึงการพัฒนากีฬาไว้ดังนี้ จากคณะกรรมการกีฬาสมาคมกีฬาจังหวัด รากหญ้ากำลังนำตาย? ตามพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย ระบุไว้ว่า การกีฬาแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในส่วนกลาง ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ และรับผิดชอบในการดำเนินการการกีฬา และมีคณะกรรมการกีฬาจังหวัดและสมาคมกีฬาจังหวัดเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนากีฬาของชาติ องค์กรกีฬาระดับภูมิภาคในทุกจังหวัดส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจุบันมีสมาคมกีฬาจังหวัดเพียงไม่กี่แห่งที่มีกิจกรรมและมีภารกิจด้านกีฬาอย่างสม่ำเสมอ ในการคัดเลือกสมาคมกีฬาจังหวัดดีเด่นประจำปีมี 4-5 แห่ง จาก 76 แห่ง ผลงานเข้าข่ายได้รับการพิจารณาผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัดหลายแห่งได้กล่าวถึงสาเหตุของความล้มเหลวสำหรับภารกิจกีฬา ดังนี้ 1. สมาคมกีฬาจังหวัดต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่เกี่ยวกับกีฬาชนิดต่าง ๆ มากมาย ต้องรับผิดชอบดำเนินการ 18-20 ชนิดกีฬา เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติทุก ๆ ปี และต้องรับผิดชอบต่อดำเนินการ 20-30 ชนิดกีฬา เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ 2. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนน้อย ส่วนหนึ่งได้จากการกีฬาแห่งประเทศไทย องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ทุกวันนี้สมาคมกีฬาจังหวัดส่วนใหญ่ต้องดิ้นรนหางบประมาณจากภาคเอกชนด้วยตนเอง 3. ขาดแคลนบุคลากรประจำ ถึงแม้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทยจะจ้างผู้ประสานงานประจำแต่ละสมาคมกีฬาแล้วก็ตาม บุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานให้กับสมาคมกีฬาจังหวัดเป็นอาสาสมัคร 4. การบริหารงานของสมาคมกีฬาจังหวัด ถึงแม้ว่าการกีฬาแห่งประเทศไทยจะประสานงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาในระดับภูมิภาค แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีประเมินผลว่า

สมาคมกีฬาจังหวัดและคณะกรรมการกีฬาจังหวัด สามารถบริหารจัดการและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

สุภาพ พลอยแหวน (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและการดำเนินงานของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย มีการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ และสภาพการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการประสานงานและด้านการรายงานผล มีการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับดี 2. ปัญหาในการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และปัญหาในการดำเนินงานในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล มีปัญหาในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกัน 3. ผู้บริหารสมาคมว่ายน้ำ ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาว่ายน้ำ มีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพการดำเนินงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านเช่นเดียวกัน 4. ผู้บริหารสมาคมว่ายน้ำ ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาว่ายน้ำ มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานของสมาคมว่ายน้ำสมัครเล่นแห่งประเทศไทย โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัญหาในการดำเนินงานในแต่ละด้านมีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน และด้านการรายงานผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านงบประมาณและด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับ เสาวนีย์ จักรวัฒนา (2540) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย พบว่า 1. สภาพการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการรายงานผล ด้านการประสานงาน ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ ยกเว้นด้านการจัดบุคลากรเพียงด้านเดียวที่มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาการดำเนินงานโดยรวมของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล ยกเว้น

ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก และด้านการอำนวยความสะดวกที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย ระหว่างผู้บริหารสมาคมยิมนาสติก กับสโมสรสมาชิกสมาคมยิมนาสติกทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้การกีฬาแห่งประเทศไทย (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2533-2535 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความคาดหวังของสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยที่มีต่อการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยคณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และส่งแบบสอบถามให้คณะกรรมการบริหารสมาคม จำนวน 25 สมาคม รวม 300 คน จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารงานทั่วไปของสมาคม คณะกรรมการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าการบริหารสมาคมที่ได้ปฏิบัติมานั้น ได้มีการวางแผนงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมพอใช้ ได้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมีรูปแบบการบริหารสมาคมให้มีการกระจายงานด้วยการฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหารแล้วแบ่งงานรับผิดชอบ ส่วนงบประมาณของสมาคมนี้ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสมาคมได้รับงบประมาณน้อย ทำให้ประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของสมาคมนี้ส่วนใหญ่แล้วจะทำการเผยแพร่ทางหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทยนั้น คณะกรรมการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาในด้านงบประมาณที่ได้รับกับงบประมาณที่ต้องจ่าย และปัญหาด้านสถานที่ทำการของสมาคมอยู่ในระดับมาก

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2542) ได้ทำการประเมินแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2540 – 2544) ระยะครึ่งแผน พ.ศ. 2540 – 2542 พบว่า การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ร้อยละ 33 และยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 67 ผลการดำเนินงานในแต่ละแผนงานหลักสรุปได้ดังนี้ แผนงานหลักที่ 1 การพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย 4 เป้าหมาย คือ เด็ก เยาวชน ออกกำลังกายและเล่นกีฬาร้อยละ 60 มีครูพลศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี มีศูนย์กีฬาครบทุกตำบล สถานศึกษามีสถานที่เล่นกีฬาที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นแต่ผลการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 4 เป้าหมาย คือ ครูพลศึกษาและกีฬาทุกคนยังไม่ได้รับการพัฒนาดังกล่าว ผู้ฝึกสอนกีฬาพื้นฐานมีไม่ครบทุกตำบล อาสาสมัครซึ่งเป็นผู้นำกีฬาขั้นพื้นฐานมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน และหลักสูตรพลศึกษาระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษายังไม่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แผนงานหลักที่ 2 การพัฒนาการกีฬาเพื่อมวลชน ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยและทุกอาชีพได้รับความรู้

เห็นคุณค่าของการกีฬาและได้ออกกำลังกายเล่นกีฬาเป็นประจำ ร้อยละ 60 มีศูนย์อุปกรณ์กีฬาเพื่อ
 บริการประชาชนทุกตำบลแต่ผลการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ บุคคลกลุ่มพิเศษ
 หรือผู้ด้อยโอกาสออกกำลังกายและเล่นกีฬาที่เหมาะสมเป็นประจำไม่ถึงร้อยละ 30 ของประชากร
 กลุ่มนี้ ส่วนใหญ่ยังไม่มีสถานที่ออกกำลังกายและไม่มีกำหนดเวลาให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย
 และเล่นกีฬาประจำ สถานบริการส่งเสริมสุขภาพของเอกชนมีน้อย ผู้นำกีฬาเพื่อมวลชนมีน้อย
 ขาดการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ประชาชนยัง
 ไม่นิยมเล่นกีฬาพื้นเมืองแพร่หลาย แผนงานหลักที่ 3 การพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ผลการ
 ดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนทุกระดับสนับสนุนการ
 เล่นและการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาทักษะความสามารถและ
 จริยธรรม มีการแข่งขันกีฬา จัดระบบการแข่งขันกีฬาภายในประเทศระดับต่าง ๆ และเข้าร่วมการ
 แข่งขันกีฬาระหว่างประเทศทุกระดับมากขึ้น สถานกีฬาที่ได้มาตรฐาน ยังมีน้อยไม่กระจายอยู่
 ทั่วประเทศ ชมรม สมาคม หรือ สโมสรกีฬาในจังหวัดยังไม่แพร่หลายไปถึงระดับอำเภอ กองทุน
 พัฒนากีฬามีเพียง 10 ล้านบาท จากที่ตั้งเป้าหมายไว้ 50 ล้านบาท แผนงานหลักที่ 4 การพัฒนาการ
 กีฬาเพื่อการอาชีพ ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายคือ มีชมรม สมาคม และองค์กรกีฬาที่มี
 ระบบบริหารและจัดการแข่งขันมากขึ้น ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีกฎหมาย กฎระเบียบ
 ข้อบังคับ คือ พ.ร.บ. มวย และ พ.ร.บ. กีฬาอาชีพ ซึ่งสามารถรองรับการดำเนินงานการกีฬาเพื่อการ
 อาชีพได้ และเอกชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกีฬาเพื่อการอาชีพมากขึ้น แต่ผลการดำเนินงานที่
 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ กีฬาสากลที่มีศักยภาพ 10 ชนิดกีฬา มีเพียงฟุตบอลเพียงกีฬาเดียวที่
 ได้รับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาเป็นกีฬาอาชีพที่ได้มาตรฐาน แผนงานหลักที่ 5 การพัฒนา
 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ มีการผลิตและพัฒนา
 บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพียงพอกับความต้องการ มีหน่วยงานรับผิดชอบ
 ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา บริการประชาชนและนักกีฬารอบทุกจังหวัด มีการใช้
 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา พัฒนาสมรรถภาพนักกีฬา เด็ก เยาวชน และประชาชนรวมทั้ง
 บุคคลกลุ่มพิเศษ มีการใช้โภชนาการพัฒนามาตรฐานรูปร่าง และประสิทธิภาพในการทำงานและ
 ออกกำลังกายแพร่หลายมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบการทดสอบสมรรถภาพของนักกีฬา
 ให้เหมาะสมกับชนิดกีฬารวมทั้งทดสอบสมรรถภาพทางกายสำหรับ เด็ก เยาวชนและประชาชน
 การนำเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อพัฒนาอุปกรณ์กีฬาและสนามยังมีน้อย ขาดเกณฑ์สมรรถภาพที่พึง
 ประสงค์ในบุคคลวัยต่าง ๆ และยังไม่มีการควบคุม ส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมสุขภาพให้ได้มาตรฐาน
 แผนงานหลักที่ 6 การพัฒนาการบริหารการกีฬา ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ มีผล
 การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาการกีฬาเพิ่มมากขึ้น มีการติดตามและประเมินผล

การพัฒนาการกีฬาของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยการกีฬาแห่งประเทศไทย แต่ผลการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือการกีฬาแห่งประเทศไทยยังไม่สามารถประสานความร่วมมือได้เต็มที่กับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการกีฬาของประเทศให้ดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนยังไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ ศูนย์สารสนเทศด้านการกีฬาในระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด ยังไม่สามารถให้บริการได้ เนื่องจากกำลังอยู่ในขั้นดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ สมาคมและชมรมกีฬาจังหวัดยังไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องข่ายของชมรม และสโมสรกีฬาในระดับอำเภอยังมีน้อย คณะกรรมการกีฬาจังหวัดยังไม่สามารถบริหารการกีฬาของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและมีเอกภาพ สถานกีฬาอุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวกในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาไม่เพียงพอ กฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายเกี่ยวกับการกีฬายังไม่เหมาะสมกับยุคสมัย และเอื้ออำนวยต่อการบริหารการกีฬาของประเทศ การนำระบบคุณธรรม จริยธรรมการกีฬามาใช้ในการบริหาร การกีฬา ยังไม่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ขณะเดียวกัน สมคิด พรหมจ้อย, เจียรนัย ทรงชัยกุล และศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการกีฬา ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540 – 2544) ผลการวิจัย พบว่า ผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2531-2539) ผลการศึกษาตามแผนงานหลัก 6 แผนงาน พบว่า โดยรวมแผนพัฒนาการกีฬาที่ประสบความสำเร็จในระดับปานกลางมี 4 แผนงาน คือ แผนพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการกีฬาเพื่อสุขภาพ แผนพัฒนาการกีฬาเพื่อการแข่งขันและแผนพัฒนาการบริหารองค์กรในการพัฒนาการกีฬา สำหรับแผนงานพัฒนาการกีฬาที่ประสบความสำเร็จในระดับน้อย มี 2 แผนงานหลัก คือ แผนพัฒนาโภชนาการกับการกีฬาและแผนพัฒนาการกีฬาเพื่อการอาชีพ ส่วนปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการพัฒนาการกีฬาของประเทศ สรุปได้ดังนี้ 1. ขาดหน่วยงานระดับจังหวัดที่รับผิดชอบดูแลด้านการกีฬาโดยตรง อีกทั้งในระดับอำเภอและตำบลก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ด้านการกีฬา 2. การประชาสัมพันธ์ด้านการกีฬา ยังไม่ครอบคลุม และดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควร 3. ขาดความชัดเจนของแผนงาน และนโยบาย ผู้ปฏิบัติมักไม่ได้นำแผนนโยบายมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และผู้ปฏิบัติบางหน่วยงานขาดความรู้สึกรับรู้ความเป็นเจ้าของงานด้านการกีฬา 4. ขาดการประสานความร่วมมือที่ได้ผล ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการกีฬาในการจัดแผนการจัดตั้งงบประมาณ และการนำแผนไปปฏิบัติ 5. ในระดับท้องถิ่นยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับกีฬา 6. งบประมาณไม่เพียงพอ ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการกีฬา 7. ขาด

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาการกีฬาอย่างเป็นระบบ 8. ขาดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา การบริหารจัดการเกี่ยวกับสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายก็ยังไม่เหมาะสม รวมทั้งยังขาดการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากสนามกีฬาอย่างต่อเนื่องและคุ้มค่า 9. มีการนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาใช้ในการพัฒนาการกีฬาน้อย 10. ระบบสารสนเทศด้านการกีฬายังไม่ได้มาตรฐาน 11. ขาดการจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการกีฬาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การกีฬาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ชำนาญ บูรณ โอสถ (2547) ที่ได้ศึกษา กระบวนการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีการดำเนินการในกระบวนการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยดังนี้ 1. การเตรียมการวางแผน มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศ มีการศึกษาสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัย มีการพยากรณ์หรือคาดคะเนแนวโน้มเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนา มีการคาดคะเนความต้องการทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล มีคณะกรรมการกำหนดปฏิทินการวางแผน 2. การวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการ และเป้าหมายการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาวตามช่วงแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี วิธีการจัดทำแผนใช้วิธีการจัดประชุมสัมมนาคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่วางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยผู้มีอำนาจอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดี 3. การนำแผนไปปฏิบัติ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนามหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการประจำปี ในรูปการจัดประชุมชี้แจงเป็นส่วนใหญ่ มีการจัดทำปฏิทินและเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรและอนุมัติงบประมาณ มีการประสานงานการปฏิบัติตามแผน 4. การติดตามและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผล ช่วงเวลาที่ทำการประเมินผล คือ ทุกช่วง 1 ปี เป็นส่วนใหญ่ และมีการจัดทำรายงานผล 5. การทบทวน ปรับแผนหรือจัดทำแผนใหม่ มีการนำผลการประเมินแผนพัฒนามหาวิทยาลัยไปใช้ในการทบทวน ปรับแผนหรือจัดทำแผนใหม่

ขณะที่ สมุทรา ชำนาญ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้ปฏิบัติในระดับโรงเรียน ปรากฏว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย

ภารกิจ จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ด้านการบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วยภารกิจ จำนวน 19 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การอนุมัติ การเลื่อนชั้น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการหาแนวทางแก้ปัญหาการเรียนการสอน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยภารกิจ จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยภารกิจ จำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดแผนงาน/โครงการของโรงเรียน การรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการอนุมัติการสั่งซื้อ/สั่งจ้าง ในโรงเรียน ส่วนด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยภารกิจ จำนวน 25 ข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การกำหนดนโยบายของโรงเรียน และการจัดทำธรรมนูญของโรงเรียน

สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของความเป็นเลิศทางวิชาการ กระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความสามารถที่โดดเด่น ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ แผนการพัฒนาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าทีมคุณภาพ มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติราชการ ด้านการวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ ประเมินสภาพความต้องการทั้งระบบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สารระของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านผลลัพธ์ขององค์กร ภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาค

ขณะเดียวกัน ปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดหลักการทั้ง 5 ตามแนวคิดของเซน ประกอบด้วย หลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งคน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความอยากรที่จะเรียนรู้และความสามารถปรับเปลี่ยนความกดดันในการทำงานให้เป็นแรงกระตุ้นที่นำมาสร้างสรรค์ผลงานได้ หลักการที่ 2 การสร้างแบบจำลองความคิด ได้แก่ การมีทักษะในการฟังและมีการเปิดใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและการใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่งเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน และการยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระงานของพนักงานทุกคน หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม หลักการที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน และการมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ส่วนแนวคิดของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนพบว่า ประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดหลักการทั้ง 5 ประกอบด้วย หลักการที่ 1 ได้แก่ การมีสติและฝึกจิตใจให้มีการมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนรู้ และการใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลทุกครั้งในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ หลักการที่ 2 ได้แก่ การปรับระบบการศึกษาที่สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง และการใช้แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ หลักการที่ 3 ได้แก่ การยอมรับความสามารถของผู้อื่น และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หลักการที่ 4 ได้แก่ การมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมและการมีกระบวนการฝึกอบรมสมาชิกในทีม และหลักการที่ 5 ได้แก่ การมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน และระบบ โครงสร้าง นโยบาย และกระบวนการทำงานขององค์กร ต้องมีการออกแบบให้สามารถดัดแปลงแก้ไข มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นอกจากนั้น จามจรี จำเมือง (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมี 6 ด้านคือ 1. ด้านวิสัยทัศน์ ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์ 2. ด้านการเรียนการสอนควรมีการวางแผนปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน 3. ด้านสภาพแวดล้อมทาง

การเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบการปฏิบัติงานและจัดทรัพยากร 4. ด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ 5. ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรมและปฏิบัติตาม จริยธรรม 6. ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียนและสังคม

ขณะที่ พูลสุข หิงคานนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การวิทยาลัยพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในขณะที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของงานการสอน การให้ส่งเสริมช่วยเหลือกันมากขึ้น เป็นรูปแบบการจัดองค์การในลักษณะองค์การแบบราชการเชิงวิชาชีพผสมผสานกับการจัดแบบทีม มีการแบ่งงานตามหน้าที่ผสมผสานกับกระบวนการปฏิบัติการ จัดกลุ่มงานเป็นกลุ่มอำนวยการ กลุ่มงานวิชาการ โดยไม่กำหนดภาควิชา กลุ่มงานกิจการนักศึกษา กลุ่มงานโครงการ โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความยืดหยุ่นตามภาระงานของวิทยาลัยและอัตรากำลัง มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาเป็นแบบแคบ มีการรายงานตามสายการบังคับบัญชาและมีแบบแผน มีขอบเขตการควบคุมงานและบังคับบัญชาในหน่วยหนึ่งไม่เกิน 10 คน มีการประสานงานทั้งแนวดิ่ง และแนวราบ เป็นทางการมากขึ้น ใช้ลายลักษณ์อักษรมากกว่าวาจา

ขณะเดียวกัน จินตนา ศักดิ์คู่อ่วม (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ สำหรับประเทศไทย เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหาร โรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารและกรณีศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำผลที่ได้ไปร่างรูปแบบ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อร่างรูปแบบ ปรับรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบครั้งสุดท้าย โดยการประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบที่นำเสนอประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความนำ เน้นบริบทและความเป็นมาของแนวคิด ส่วนที่ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ประกอบด้วย 1. หลักการ แนวคิดในการกำหนดรูปแบบ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจโดยเน้นการมีส่วนร่วม หลักสิทธิและสิทธิประโยชน์ของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรในการรับและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักความเป็นอิสระจากกฎ ระเบียบที่ใช้บังคับกับ โรงเรียนทั่วไป หลักการมีกฎหมายรองรับสถานะของโรงเรียน หลักความพร้อมที่ให้ตรวจสอบได้ และหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อเป็นทางเลือกในการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร ร่วมกันจัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ

โรงเรียนในกำกับของรัฐ 3. ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย ความหมาย กฎบัตร ผู้จัดตั้ง ผู้สนับสนุน ผู้อนุมัติการจัดตั้ง ประเภทของโรงเรียน จำนวน โรงเรียน การรับนักเรียน การมีอิสระในการบริหาร การได้รับเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 4. กฎบัตรของโรงเรียนในกำกับของรัฐ 5. การบริหาร โรงเรียนในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย การบริหาร โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และการบริหารงานโรงเรียนในกำกับของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานการเงิน และงานบริหารทั่วไป ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ มุ่งเน้นการเร่งดำเนินการให้มีกฎหมายรองรับการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ และมีโครงการนำร่อง ส่วนที่ 4 เจาะลึกหรือข้อจำกัดของรูปแบบ ที่สำคัญคือ ต้องมีกฎหมายรองรับ และการคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีความสามารถตรงตามความต้องการ

สถาพร ชันโต (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ พบว่า 1. หลักการ-โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย ปรัชญาและปณิธานของมหาวิทยาลัย ยึดมั่นในความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยี เป็นศูนย์รวมความคิด สติปัญญาของสังคม ผสมผสานภูมิปัญญาอีสาน สามารถเผชิญสภาวะวิกฤตและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ในด้าน โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีความอิสระและคล่องตัวในขอบเขตอำนาจหน้าที่ในด้านการบริหารงานทุกอย่างเสร็จสิ้นภายในมหาวิทยาลัย โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารและมีอธิการบดีปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย กำหนด ในด้านการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย ควรมีการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ 2. การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐควรดำเนินงานบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาและดำเนินการในด้านการกำหนดอัตรากำลัง ลักษณะตำแหน่ง คุณสมบัติ อัตราเงินเดือน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การประเมินผลงาน การลงโทษ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ เป็นต้น โดยการดำเนินงานของคณะกรรมการจะเป็นอิสระ ไม่ขึ้นกับกฎระเบียบข้อบังคับของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการของมหาวิทยาลัย เข้าสู่การเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ควรใช้วิธีคงสภาพเป็นข้าราชการเดิมจนเกษียณอายุ หรือใช้วิธีสอบตามความสมัครใจแล้วเปิดโอกาสให้เลือกและในการปรับเปลี่ยน เมื่อมีการประเมินจะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสม 3. การบริหารงานวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในฐานะมหาวิทยาลัย

ในกำกับรัฐ ควรมีสภาวิชาการเป็นผู้ดำเนินงานบริหารวิชาการโดยอิสระ โดยสภามีอำนาจขอบเขตหน้าที่กำหนดหลักสูตร เปิดสาขาวิชาและคณะ การจัดการเรียนการสอน การเสนอจัดตั้งหรือยุบรวม และยกเลิกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ให้คำปรึกษา การแต่งตั้งหรือถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการแก่สภามหาวิทยาลัย จัดหาวิธีการที่จะพัฒนาหน้าที่ด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ในด้านองค์ประกอบของสภาวิชาการนั้น มีวิธีการที่ดีเป็นประจักษ์นกรรมการโดยตำแหน่ง 4. การบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยมีอำนาจ ในการปกครอง ดูแลรักษา จัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของคณะกรรมการและรายได้ของมหาวิทยาลัยจะเป็นรายได้ที่ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินงบประมาณ ในการบริหารการเงินของมหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะต้องใช้มาตรการประหยัด ลดการก่อสร้างอาคารลง เพราะเพียงพอแล้ว ในขณะที่เดียวกัน ควรขยายจำนวนนักศึกษาให้มากขึ้น และจำกัดจำนวนบุคลากรลง การได้รับเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัยนั้น จะถือเกณฑ์ของผลงานของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก โดยเมื่อมหาวิทยาลัยมีเงินไม่พอใช้จ่าย รัฐต้องจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินให้เท่าที่จำเป็น โดยมหาวิทยาลัยเองจะต้องชี้แจงผลงานและเหตุอย่างเป็นรูปธรรม การตรวจสอบบัญชีจะตรวจสอบโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระ

งานวิจัยต่างประเทศ

Kikulis (1992) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบองค์กรขององค์กรระดับชาติ วัตถุประสงค์ของการทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการทำความเข้าใจลักษณะหรือการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ในการจัดรูปแบบขององค์กรกีฬาระดับชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ จึงแบ่งการศึกษาครั้งนี้เป็น 3 ส่วนที่เป็นอิสระต่อกัน แต่ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกันด้วย ในส่วนแรกเป็นการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรกีฬาสมัครเล่นในแคนาดา ซึ่งทำให้ได้ข้อสังเกตที่แสดงให้เห็นถึงการจัดเตรียม ค่านิยม และรูปแบบโครงสร้างองค์กรขององค์กรกีฬาระดับชาติส่วนใหญ่มีการระบุถึงรูปแบบโครงสร้าง 3 รูปแบบ คือ แบบโต๊ะอาหาร แบบห้องพัก และแบบสำนักงานบริหาร ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการชี้แนะการวิเคราะห์รูปแบบขององค์กรและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในองค์กรกีฬาระดับชาติกลุ่มหนึ่ง ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์รูปแบบขององค์กรกีฬาระดับชาติ 36 แห่ง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการวางแผนในระยะที่สี่ ระหว่างปี 1984-1988 จากรูปแบบโครงสร้าง 3 รูปแบบดังกล่าว แต่ละรูปแบบถูกกำหนดรูปแบบสำหรับอ้างอิงถึง 3 ประการ คือ ความชำนาญเฉพาะด้าน ความเป็นมาตรฐาน และการตัดสินใจ มีการกำหนดค่าโครงสร้างของรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการประเมิน ความหลากหลายของรูปแบบองค์กรและรูปแบบการเปลี่ยนแปลงใน 3 ช่วงเวลา คือปี

1984 ปี 1986 และปี 1988 องค์กรกีฬาแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง 5 แบบ คือ แบบเฉื่อย แบบเข้ามารวมกัน แบบกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ แบบเปลี่ยนทิศทาง และแบบไม่มีปัญหา และการเปลี่ยนแปลงแบบกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่ในทิศทางที่มุ่งไปสู่รูปแบบสำนักบริหาร ส่วนที่สาม เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในด้าน โครงสร้างการตัดสินใจ สำหรับองค์กรกีฬาแห่งชาติทั้ง 396 แห่ง การวิเคราะห์การตัดสินใจพบว่ามีมิติต่าง ๆ คือ การทำให้เป็นรูปแบบเส้นทาง การตัดสินใจระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และความตั้งใจในการตัดสินใจ มีความสำคัญมากกว่าหัวข้อเรื่องของการตัดสินใจ เมื่อพยายามที่จะเข้าใจ โครงสร้างของการตัดสินใจจากโครงสร้างแบบต่าง ๆ ขององค์กรกีฬาแห่งชาติ ซึ่งรูปแบบสำนักงานบริหารจะมีลักษณะของความตั้งใจในการตัดสินใจคือ การนำโดยมืออาชีพและช่วยเหลือโดยอาสาสมัคร โครงสร้างของการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปตามหัวข้อของการตัดสินใจ แต่เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ แล้ว ก็แสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจของการตัดสินใจจากอาสาสมัครสู่มืออาชีพ ไม่ได้เกิดในช่วงการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา 4 ปี แต่อย่างใด

ส่วน Cheng (1993) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะในการจัดการองค์กรการกีฬาให้ ได้ผลดีและถ่ายทอดลักษณะและความรู้ที่จำเป็นผู้นำและการจัดการกีฬาสำหรับประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดการกีฬาสู่ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้จัดการกีฬาในไต้หวัน รวม 334 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจผู้ปฏิบัติงานของการจัดการกีฬา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. สมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับผู้จัดการกีฬาในไต้หวันเรียงลำดับจากสูงลงมาต่ำ มีดังนี้ ก) ความรู้เกี่ยวกับกีฬา ข) มนุษยสัมพันธ์ ค) การพูดต่อสาธารณชน ง) การจัดการด้านบุคคล จ) การเขียน ฉ) การจัดการด้านการเงิน ช) สมรรถภาพส่วนบุคคล ซ) การจัดการด้านเวลา และ ฉ) อื่น ๆ 2. การศึกษา สำหรับผู้จัดการกีฬาในไต้หวันที่เป็นด้านสำคัญ 10 อันดับแรก คือ ก) การบริหารการกีฬา ข) การวางแผนและการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ค) การใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ ง) การบาดเจ็บจากการกีฬา จ) การจัดการด้านบุคคล ฉ) การจัดการ ซ) การจัดการโปรแกรมสำหรับนันทนาการและกีฬาเยาวชน ช) การสื่อสารระหว่างบุคคล ฉ) การตัดสินใจกีฬา และ ญ) การสอนกิจกรรมกีฬา 3) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้อำนวยการกีฬา ตัวแทนกีฬา องค์กรควบคุมระดับชาติ และการกีฬาอาชีพ ในแง่ของการจัดการกีฬาในด้าน ก) ด้านที่ศึกษามา ข) องค์กรที่ทำหน้าที่เป็นสถานที่ฝึกงานสำหรับนักศึกษาปริญญาโท ค) จำนวนชั่วโมงรวมสำหรับการฝึกงาน ง) หน้าที่หลักของผู้จัดการกีฬา และ จ) การรับรองวุฒิสำหรับผู้จัดการกีฬา

Pitter (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รัฐกับการพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ต้า ความขัดแย้งร่วมกัน การรวมกัน และการเปลี่ยนแปลง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้รัฐบาลของอัลเบอร์ต้า จัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ต้า และอภิปรายถึงผลกระทบบางประการของสภาที่มีต่อการกีฬาในอัลเบอร์ต้า ข้อมูลในการศึกษานี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ เอกสารราชการ รายงานประจำปี รายงานการประชุม ใบแจ้งข่าว บทความหนังสือพิมพ์ รายงานคณะกรรมการจดหมาย กฎหมายข้อบังคับของรัฐบาล และสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการที่เกี่ยวกับนโยบาย และ/หรือ การพัฒนากีฬาในอัลเบอร์ต้า ผลการศึกษานี้ ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่เป็นตัวหลัก ปัจจัยต่าง ๆ ด้านองค์กร และลักษณะทางสังคมและการเมืองของอัลเบอร์ต้า มีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ต้า บุคคลต่าง ๆ ที่สนใจในการส่งเสริมการกีฬาในอัลเบอร์ต้า ได้หาทางที่จะจัดตั้งสถาบันที่จะดูแลการพัฒนาการกีฬาในอัลเบอร์ต้า โดยการช่วยเหลือจากรัฐบาลมณฑล ในปี 1967 รัฐบาลอัลเบอร์ต้า ซึ่งมีพรรคสังคมนิยมเป็นเสียงข้างมาก ได้ให้การสนับสนุนการอภิปรายหลายต่อหลายครั้ง จนนำไปสู่การตั้งองค์กรกีฬาแห่งอัลเบอร์ต้า ในปี 1970 โดยเป็นองค์กรแห่งแรกที่ดำเนินงานให้การสนับสนุนกีฬาต่าง ๆ ทั่วทั้งมณฑล ระหว่างทศวรรษ 1970 พรรคอนุรักษนิยม ได้รับเลือกเป็นรัฐบาล พรรคนี้ได้ใช้วิธีการซึ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการแสดงออกเกี่ยวกับความสนใจในด้านกีฬาในอัลเบอร์ต้า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร คตินิยมเกี่ยวกับการรวมกันของพรรคอนุรักษนิยมและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลงอย่างรวดเร็วของอัลเบอร์ต้า เป็นผลร่วมกัน ทำให้มีการจัดตั้งสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ต้า การศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่า วิธีการของสภากีฬาแห่งอัลเบอร์ต้า สำหรับการพัฒนากีฬา ก็เป็นรูปแบบเดียวกันกับวิธีการของรัฐบาลชุดอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนากีฬา ซึ่งได้เกิดขึ้นใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ ประเภทแรก มีการเติบโตอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับการทำให้การจัดส่งเสริมกีฬาเป็นเรื่องของนักวิชาการและเรื่องของวิชาชีพ ประเภทที่สอง มีการเน้นเรื่องกีฬาเพื่อความเป็นเลิศเพิ่มมากขึ้น และประเภทที่สาม มีการเคลื่อนไหวในการที่จะทำให้การส่งเสริมกีฬาเป็นไปอย่างกว้างขวางมากขึ้น

Stewart (1992) ได้ทำการศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์การพัฒนาขององค์กรกีฬาระหว่างชาติ ผลการศึกษา พบว่า ในปี ค.ศ.1984 สมาพันธ์กีฬาประเภทลู่อูและลานแห่งประเทศแคนาดา (CTFA = Canadian Track and Field Association) เป็นหน่วยงานแรกของสมาคมกีฬาแห่งชาติ (NSO = National Sport Organization) ที่ทำข้อตกลงร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่วงการกีฬาแห่งชาติแคนาดา และให้ความสำคัญแก่การพัฒนาสมาคมกีฬาแห่งชาติ หลักการสำคัญของข้อตกลงร่วมกันนั้น ได้แก่ 1. วิธีการควบคุมประสิทธิภาพของนักกีฬา ซึ่งองค์กรกีฬาแห่งประเทศไทยแคนาดาให้ความสนใจและคิดว่าประสิทธิภาพของนักกีฬาต้องอยู่ในระดับมาตรฐาน 2. มาตรการ

เพิ่มเติมเรื่องการบริหารสมาคมกีฬาขององค์กรกีฬาแห่งแคนาดา (Sport of Canada) ภายใต้การลงงบประมาณทางด้านการกีฬาจากรัฐบาล

Neilson (1979) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการวิเคราะห์โปรแกรมการจัดการแข่งขันกีฬาภายในของมหาวิทยาลัยระดับสูงของรัฐ ในรัฐเทนเนสซี (An Analysis of Intramural Sports Program in The State Snorted Senior Universities in Tennessee) โดยใช้เครื่องมือสำรวจการวิเคราะห์ ซึ่งสร้างขึ้นโดย Christopher Alan Brown ข้อมูลทั้งหมดได้จากแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อคำถาม 9 หัวข้อ ได้แก่ สาเหตุและจุดมุ่งหมายในการจัดการแข่งขัน ตารางการแข่งขัน กำหนดการแข่งขัน สถานที่และอุปกรณ์ในการจัดการแข่งขัน ระบบการให้คะแนน และการให้รางวัลแก่ผู้ชนะ การประชาสัมพันธ์ และคณะกรรมการในการจัดการแข่งขัน ผลการวิจัย พบว่า 1. โดยทั่วไปการดำเนินการในแต่ละด้านของทุกมหาวิทยาลัยกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากกระบวนการให้คะแนน การให้รางวัล และการประชาสัมพันธ์ 2. การจัดการแข่งขันกีฬาภายในของทุกมหาวิทยาลัย ส่วนแต่มีเหตุผลและจุดมุ่งหมายในการจัดทั้งสิ้น 3. ความคล้ายคลึงกันในการจัดการแข่งขันของแต่ละมหาวิทยาลัย คือ การให้ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ 4. การบริหารงานด้านนี้ กำลังมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ มาเป็นการใช้ผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการ 5. ขาดการจัดงบประมาณฉุกเฉิน 6. การสนับสนุนทางการเงินในการจัดการแข่งขันกีฬาภายในของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นั้นมีเพียงพออยู่แล้ว 7. กฎ ระเบียบ การแข่งขันมีความเที่ยงตรงและเหมาะสมดีแล้ว 8. ระบบการให้คะแนนยังไม่แน่นอนถึงระดับสูง 9. ธรรมเนียมการจัดงานเลี้ยงฉลองรางวัลจากการแข่งขัน ไม่นิยมกระทำ

Cash (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารการกีฬาในระดับมหาวิทยาลัยของแควซ : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรง (The Cash Competency Inventory for Intercollegiate Directors : Development And Validation) แบบสอบถามประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 ประการ ในการจัดการของผู้บริหารงานเกี่ยวกับการกีฬา ซึ่งประกอบด้วย ธุรกิจและการเงิน ความสัมพันธ์กับชุมชน บุคลิกภาพของผู้นำ การบริหารเกี่ยวกับการกีฬาแก่นักเรียน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารการกีฬาดิวิชั่น 1 และดิวิชั่น 3 ของสมาคมผู้บริหารการกีฬาระดับมหาวิทยาลัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา ปี 1981-1982 ผลการวิจัยพบว่าสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานเกี่ยวกับการกีฬา คือการจัดการด้านธุรกิจและการเงิน และการจัดการด้านการบริหารบุคคล