

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

พิพัฒน์ กนต์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางการกีฬา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์
เรื่อง
สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

.....

นายพิพัฒน์ คนดี
ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเสริฐ ไชย สุขสอาด,
อ.ด. (พลศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

อาจารย์ เรืองฤทธิ์ อุปทะนาละ อัมพข,
D.B.A. (Marketing and Management)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

อาจารย์ ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์, Ph.D. (สังคมศาสตร์)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์ พัทรี เลิศฤทธิ์,
พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรณชติ โนริยา,
ปร.ด. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทางการกีฬา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางการกีฬา)

วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2558

.....

นายพิพัฒน์ คนดี

ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาญชัย ขอบธรรมสกุล,

ก.ค. (พลศึกษา)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเสริฐไชย สุขสอาด,

ก.ค. (พลศึกษา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์ เรืองฤทธิ์ อุปทะนาละอัมพุช,

D.B.A. (Marketing and Management)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์ รัชฎ์รักษ์ รุจิภักดิ์,

Ph.D. (สังคมศาสตร์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ พัชร เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์ วริยา ชินวรรณ, Ph.D.

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ไชย สุขสอาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาทั้งราชการและนอกราชการ ช่วยเหลือคำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนข้อคิดเห็นในการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ อีกทั้งยังคอยให้ความห่วงใย เอาใจใส่แก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ขอบธรรมสกุล ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และได้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ เพื่อให้ผลงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนอาจารย์ ดร.เรืองฤทธิ์ อุปละนาละ อัมพฤษ และอาจารย์ ดร.ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ช่วยให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ในคณะสังคมและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรม ที่ได้ให้คำแนะนำ และชักจูง รวมทั้งเป็นกำลังใจให้เสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตรวจสอบแก้ไขข้อมูล และให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้รับประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และพี่ๆ ในคณะสังคมและมนุษยศาสตร์ทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี ผู้ให้กำเนิด คณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

พิพัฒน์ คนดี

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

THE COMPETENCY OF PROFESSIONAL FOOTBALL COACHES

พิพัฒน์ คนดี 5337855 SHSM/M

ศศ.ม (การจัดการทางการกีฬา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประเสริฐไชย สุขสอาด ค.ด. (พลศึกษา), เรืองฤทธิ์ อุปทะนาคะ อัมพข
D.B.A. (MARKETING AND MANAGEMENT), ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ Ph.D. (สังคมศาสตร์)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ด้านกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย จำนวน 20 ท่าน ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 นำมาจัดเป็นข้อย่อ และตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามในรอบที่ 2 และ 3 ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่ามัธยฐาน (Median: MD) ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range: IR) และค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|)

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ แบ่งได้ดังนี้ คือ มาตรฐานด้านความรู้ทางด้านการเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งมาตรฐานด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้ คือ สโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทาง ในการกำหนดสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้ง การจัดทำแผนในการพัฒนา ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งควรมีการจัดระบบการคัดเลือกผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยนำเอาองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหรือคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยไปคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คำสำคัญ: สมรรถนะ/ ผู้ฝึกสอน/ กีฬาฟุตบอลอาชีพ

THE COMPETENCY OF PROFESSIONAL FOOTBALL COACHES

PIPAT KONDEE 5337855 SHSM/M

M.A. (SPORT MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY: PRASERTCHAI SUKSA-ARD Ph.D. (PHYSICAL EDUCATION),
RUANGRIT UPALANALA D.B.A. (MARKETING AND MANAGEMENT),
THANYALAK RUJIPAK Ph.D. (SOCIAL SCIENCE)

ABSTRACT

This Thesis is a study about the competency of professional football coaches using the Delphi technique, where the data were collected from 20 highly experienced football experts in Thailand. Data collection was divided into three parts; each of which employed different types of research instruments. An open-ended questionnaire was used in the first part to obtain the information, The sub-questions were sorted and only the useful information was selected to develop a questionnaire for the second and third parts. Data analysis was also conducted to derive and present the following key values; Median (MD), Interquartile Range (IR) and (|Md-Mo|).

The research findings point out that the competency of professional football coaches can be divided into two standards, which are the standard of knowledge related to being a professional football coach and that of duty and responsibility of a professional football coach.

Recommendations, which can be drawn from this research are 1) professional football clubs and related parties could use the research findings as a guideline to establish the criteria for professional football coach's competency and develop plans for an appropriate improvement in skills, knowledge, capability and quality of professional football coaches, and 2) a proper recruitment system for professional football coaches should be established by employing all The factors related to their competency, or other criteria, relevant to the research findings to select and recruit professional football coaches.

KEY WORDS: COMPETENCY/ PROFESSIONAL FOOTBALL/ COACH.

204 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 ขั้นตอนในการวิจัย	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	8
2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)	8
2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ	13
2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ	14
2.1.4 การกำหนดสมรรถนะ	17
2.1.5 ลักษณะของสมรรถนะของผู้ฝึกสอน	20
2.2 ผู้ฝึกสอน (Coach)	21
2.2.1 ความหมายของผู้ฝึกสอน (Coach)	21
2.2.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน	22
2.2.3 ปรัชญาของผู้ฝึกสอน	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 วิทยาศาสตร์การกีฬา	45
2.3.1 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	50
2.3.2 ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา	50
2.3.3 ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา	50
2.3.4 ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา	51
2.3.5 ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา	51
2.3.6 ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา	53
2.4 เทคนิคเคลฟาย	54
2.4.1 ประวัติเคลฟาย	54
2.4.2 ความหมายเทคนิคเคลฟาย	54
2.4.3 หลักการของเทคนิคเคลฟาย	55
2.4.4 ประเภทของการวิจัยที่อาจใช้เทคนิคเคลฟาย	57
2.4.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเคลฟาย	57
2.4.6 วิเคราะห์ข้อมูล	59
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
2.5.1 ผลงานการวิจัยในประเทศ	67
2.5.2 ผลงานการวิจัยต่างประเทศ	69
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	73
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	73
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ	75
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 4 ผลการวิจัย	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 อภิปรายผล	92
5.1 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ	92
5.2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน	95
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	104
6.1 วัตถุประสงค์การวิจัย	104
6.2 ระเบียบวิธีวิจัย	104
6.3 ข้อสรุปผลการวิจัย	106
6.4 ข้อเสนอแนะ	113
6.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	113
6.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	113
6.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	114
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	115
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	132
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก	157
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการวิจัย	158
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม	162
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	163
ภาคผนวก ง ความถี่ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3	183
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในรอบที่ 2 และในรอบที่ 3	188
ภาคผนวก ฉ เหตุผลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม	194
ประวัติผู้วิจัย	204

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ	58
2.2 ค่ามัธยฐานแบบประมาณค่า 5 สเกล	59
2.3 การแปลค่ามัธยฐาน	60
4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่านิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่าง ระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ	83

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 ขั้นตอนในการวิจัย	6
2.1 ความหมายของ Competency ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์ตามแนวความคิดของ Shermon	10
2.2 การกำหนดสมรรถนะ	18
2.3 Performance Management System	19
3.1 ขั้นตอนสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ	77

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกแห่งการแข่งขันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานใหม่ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะนั้นๆ ได้ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น โดยนักวิชาการทางด้านการบริหาร โดยเชื่อกันว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้มากมาย แม็คเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน เกริกเกียรติ ศรีสมโภช, 2546: 11-16) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติ ที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และ (Parry, 1997) ให้นิยามคำว่า “สมรรถนะ” ไว้ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะดังกล่าวจะสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวแล้วข้างต้น ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ องค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารแตกต่างกันแล้ว ผลของการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน (จำเนียร จวงตระกูล, 2539: 6) สอดคล้องกับ พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร

และประเทศชาติมิใช่เครื่องจักรเครื่องกลหรือ เงิน แต่คือ คน เพราะการมีคนทั้งดีทั้งเก่ง จะทำให้ทรัพยากรอื่นๆ เกิดการพัฒนา เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขึ้นมาได้ หน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารก็คือ ต้องสามารถที่จะจับพลัง และอัจฉริยะภาพของเขาเหล่านั้น ให้ออกมาอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย “จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาเพื่อคนและโดยคน” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตรงกับความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบทางลบต่อองค์กรธุรกิจจำนวนไม่น้อย เนื่องจากไม่อาจปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้ และทักษะ ที่ทันสมัย เป็นต้น สรุปได้ว่า ปัญหาด้านคุณภาพของคน คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ลดลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539: 13) จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นทั้งในระดับประเทศและระดับโลก อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมก็อาจจะทำให้องค์กรสูญเสียความสามารถในการแข่งขันได้เช่นกัน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2540: 2) จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อ “สมรรถนะ” ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร ซึ่งจะทำให้มีความสามารถสร้างความได้เปรียบ คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ หลายองค์กรมักจะจำกัดคนที่จะเป็นนักคิดสร้างสรรค์ หรือมีหน้าที่รับผิดชอบไว้เพียงบางฝ่าย โดยยึดติดรูปแบบการทำงานตามหน้าที่ (Functions) ของงานที่แบ่งเป็นฝ่าย ส่วนแผนกเป็นหลัก องค์กรกับคนในองค์กรก็เหมือนกับการปลูกต้นไม้ ถ้าเราหมั่นรดน้ำ พรวนดิน ใส่ปุ๋ย เอาใจใส่ ก็จะทำให้ต้นไม้ออกดอกผลได้ดีกว่า มีรากที่แข็งแรงกว่าการปล่อยไปตามเรื่องตามราวอย่างแน่นอน การวางแผนในการสร้างสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ในทุนมนุษย์เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขัน หรือเป็นต้นไม้ที่มี “ราก” แข็งแรงเพื่อช่วยค้ำยันองค์กร ซึ่งในขณะนี้กีฬาฟุตบอลอาชีพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรแต่ละองค์กรจึงเห็นความสำคัญในการคัดเลือกรักคนให้เหมาะกับงานมากขึ้น จึงได้ใช้ “สมรรถนะ” หรือ Competency เข้ามีส่วนช่วยในการคัดเลือกรักคนกับงาน ในทีมกีฬาฟุตบอลอาชีพก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงกล่าวได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งการแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน ทุกอย่างเราอาจมีการแข่งขันกันได้ แต่คุณภาพของบุคลากรในองค์กรจะเป็นตัวช่วยสุดท้ายที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของกลุ่มแข่งขันในทุกๆ ระดับ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ และผู้ที่สนใจทั่วไป ได้ทราบถึงสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความก้าวหน้าและคงอยู่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ จึงได้นั้นในกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ จำนวน 20 ท่าน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้แบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) สรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 75 วัน

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทางด้านการกีฬาให้ประสบความสำเร็จ และมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในเชิงพฤติกรรม

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอน กีฬาฟุตบอล ซึ่งเป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิดหรือข้อมูลอื่นๆที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่าง ประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์ กับสารสนเทศใหม่ๆมาผสมรวมเข้าด้วยกัน

ความสามารถ (Ability) หมายถึง มีความสามารถ หรือมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ซึ่งบุคคลจะมีความสามารถในงานด้านใดได้ จะต้องมีความรู้ในงานของ ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล มีทักษะหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงในงานของผู้ฝึกสอนกีฬา ฟุตบอล จึงต้องเป็นผู้ที่มีใจใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงงาน อยู่ตลอดเวลา รู้จักพัฒนาความคิด ของตน ไม่ยึดติด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้

คุณลักษณะ (Attributes) หมายถึง ความสามารถพิเศษ ความมีไหวพริบ ซึ่งเป็นส่วนที่ ช่วยในการพัฒนาทักษะ และความรู้ นอกจากนี้ยังรวมถึงอุปนิสัยส่วนตัว (Personality Traits)

ผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช (Coach) หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการเล่น และออกคำสั่งหรือคำแนะนำต่างๆให้กับนักกีฬา เพื่อใช้เวลาลงสนามการแข่งขันกีฬาและการ ฝึกซ้อม

ความสำเร็จ หมายถึง การลงมือกระทำการใดๆของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจอย่างตั้งใจ และทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้เสร็จสิ้นงานนั้นๆ

กีฬาฟุตบอลอาชีพ หมายถึง กีฬาประเภททีมที่เล่นระหว่างสองทีมโดยแต่ละทีมมี ผู้ เล่น 11 คน ที่มีผู้ฝึกสอน ผู้เล่นหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีเจตนาเพื่อหารายได้มาเลี้ยงชีพไม่ว่า โดยทางตรงหรือทางอ้อม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของผู้ฝึกสอนอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ฝึกสอน ประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ฝึกสอน กีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญ คือ บุคคลผู้มีความรู้และความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์ทางการกีฬา หรือการออกกำลังกายประเภทกีฬาฟุตบอลอาชีพ (ด้านวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ในสาขาวิชากีฬาฟุตบอลหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ด้านประสบการณ์ทำงาน อย่างน้อย 5 ปี)

วิชาชีพ (Profession) หมายถึง งานที่ตนได้ปฏิบัติงานว่าจะอุทิศตัวทำไปตลอดชีวิต เป็นงานที่ต้องได้รับการอบรมสั่งสอนมานาน เป็นงานที่มีขนบธรรมเนียม และจรรยาของหมู่คณะ โดยเฉพาะซึ่งในที่นี้คือวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย ชีวกลศาสตร์ จิตวิทยาการกีฬา โภชนาการ เวชศาสตร์ การกีฬา ในขั้นตอนต่างๆ เช่น การวางแผน การคัดเลือกนักกีฬา การฝึกนักกีฬา การแก้ไขต่างๆ และการติดตามผลของการฝึก ช่วยให้อาจารย์พัฒนานักกีฬาได้ผลเร็ว ความรู้ทางช่วยให้ผู้ฝึกสอนเข้าใจถึงกลไกที่จะทำให้ให้นักกีฬามีความสามารถสูงสุด การใช้หลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ช่วยให้สามารถติดตามผลของการทดลองใช้ความรู้ต่างๆ

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน หมายถึง ผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจและรอบรู้สูงในเรื่องของกีฬาประเภทนั้นๆ มีความชำนาญ และกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำ มีอำนาจ บทบาทในการควบคุม ดูแล ประสานงาน และกำหนด กฎเกณฑ์ต่างๆต่อนักกีฬาและทีม การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อม และแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

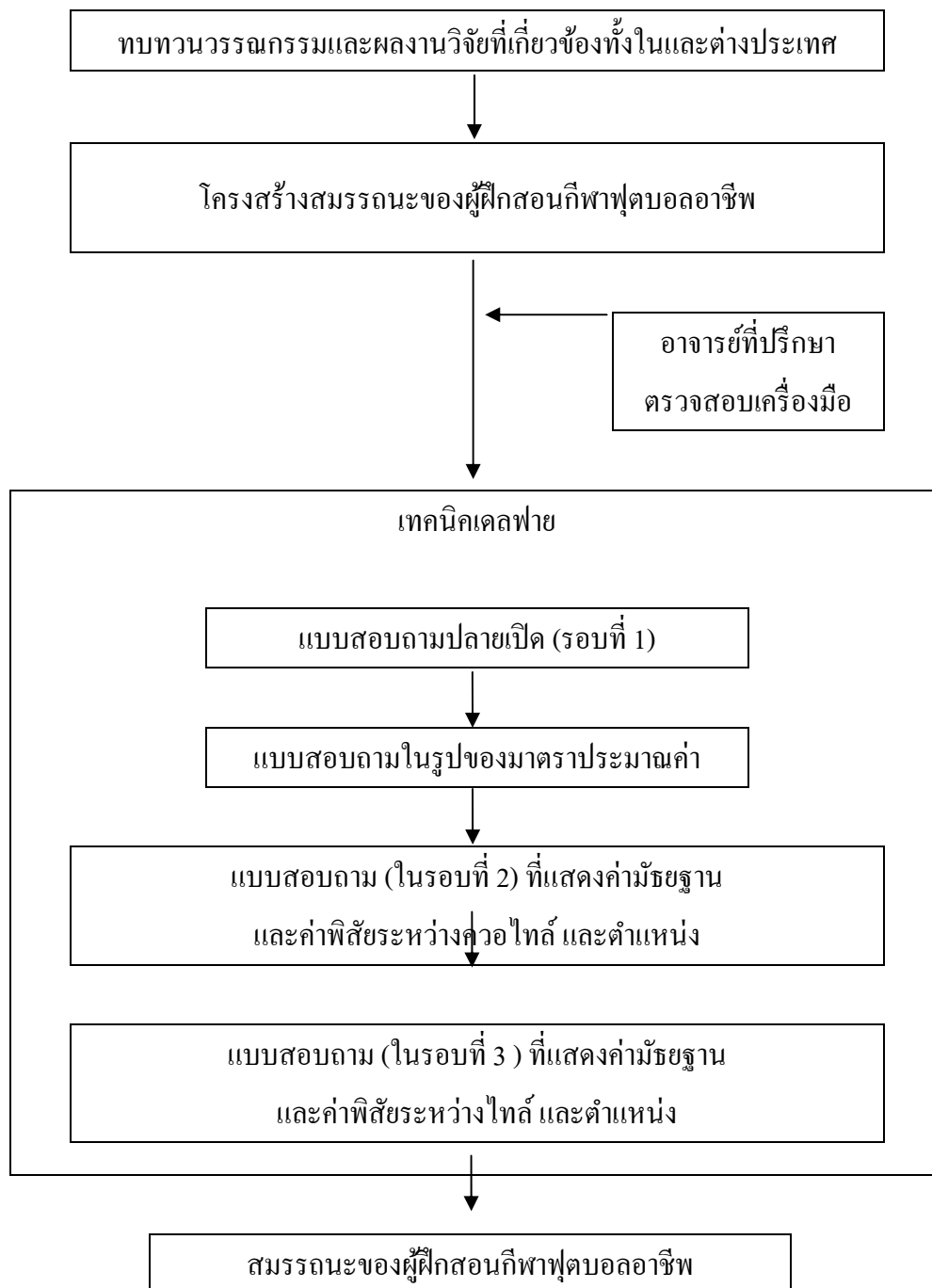
1.5.1 ได้สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

1.5.2 นำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

1.5.3 นำผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้กระตุ้นภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เห็น

ความสำคัญของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

1.6 ขั้นตอนในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 ขั้นตอนในการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาและวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้สอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีแนวความคิด เอกสาร เพื่อนำมาเป็นแนวทาง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

- 2.1.1. ความหมายของสมรรถนะ (Competency)
- 2.1.2. องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.1.3. ประเภทของสมรรถนะ
- 2.1.4. การกำหนดสมรรถนะ
- 2.1.5. ลักษณะของสมรรถนะของผู้ฝึกสอน

2.2. ความหมายของผู้ฝึกสอน (Coach)

- 2.2.1. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน
- 2.2.2. ปรัชญาของผู้ฝึกสอน

2.3. วิทยาศาสตร์ทางการกีฬา

- 2.3.1. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
- 2.3.2. ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา
- 2.3.3. ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา
- 2.3.4. ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา
- 2.3.5. ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา
- 2.3.6. ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

2.4. เทคนิคเคลฟาย

- 2.4.1. ประวัติเคลฟาย
- 2.4.2. ความหมายเทคนิคเคลฟาย
- 2.4.3. หลักการของเทคนิคเคลฟาย
- 2.4.4. ประเภทของการวิจัยที่อาจใช้เทคนิคเคลฟาย
- 2.4.5. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเคลฟาย
- 2.4.6. วิเคราะห์ข้อมูล

2.5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1. ผลงานการวิจัยในประเทศ
- 2.5.2. ผลงานการวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะ

ผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมา และความหมายขององค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 2546: 11-16 อ้างถึงใน เกริกเกียรติ ศรีสมโชค) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติ ที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น Competency นั้นจะต้องสัมพันธ์ และสอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ (Vision) แผนกลยุทธ์ (Business Strategy) ขององค์กร ซึ่งนำมาสู่ การพัฒนา และการสร้างบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

บอยาซีส (Boyatzis, 1982) ได้เขียนหนังสือชื่อ The competent manager: A model of effective performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แกรี่และพราฮาล (Gary Hamel และ C.K. Prahalad, 1994) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing For The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้ มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

พาร์รี่ (Parry, 1997) นิยามคำว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่ม ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

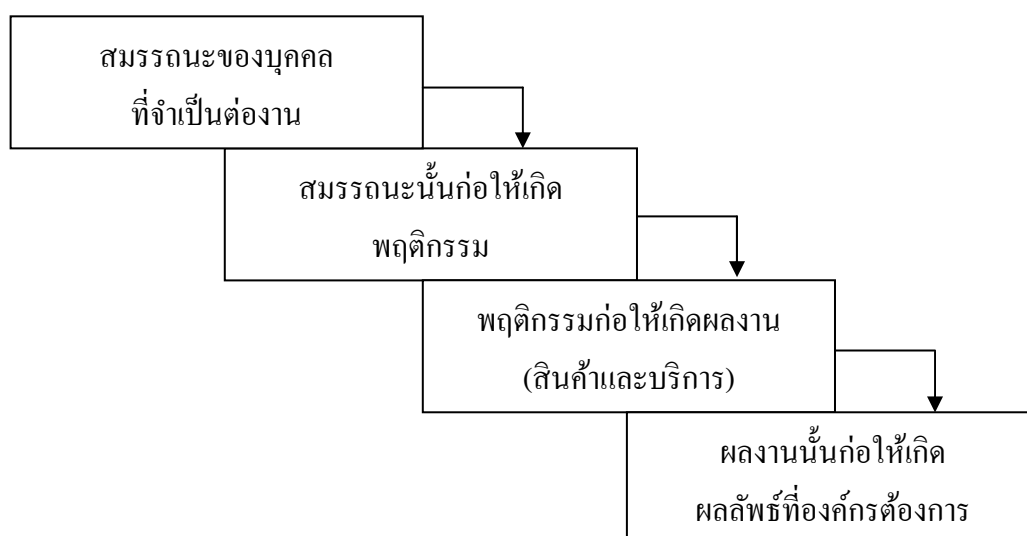
เบเกอร์และอัลลิส (Becker and Ulrich, 2001: 156) ให้ความหมายถึงสมรรถนะ (Competency) ว่า คือ “ความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล โดยตรงต่อการทำงานของบุคคล”

คูโบอิสและวิลเลียม (Dubois and William, 2004) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม เพื่อที่จะเกิดผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้รวมถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกรวมถึงการกระทำ

เชอมอน (Shermon, 2004) ได้แบ่งความหมายของคำว่า สมรรถนะ ออกเป็น 2 ความหมาย คือ

1) ความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ

2) คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Shermon จะยึดถือในความหมายที่ 2 นี้มากกว่า เพราะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายก็จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการ เขาได้แสดงแนวคิดของเขาออกมาดังปรากฏใน แผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2.1 ความหมายของที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงาน และผลลัพธ์ตามแนวความคิดของ Shermon

จากความหมายของสมรรถนะของนักวิชาการต่างๆ “ สมรรถนะ ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในผลงาน โดยมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิกภาพ รวมถึงแรงจูงใจ ที่เป็นส่วนผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กรหรือของกลุ่มงาน และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

ดนัย เทียนพุฒ (2540) ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ (Competency) โดยรวมๆ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ที่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 ลักษณะ

1) สมรรถนะในมิติของพฤติกรรม เป็นเรื่องของบทบาทหน้าที่ตามสายอาชีพของพนักงาน หรือของผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ ทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการในแง่ของสมรรถนะในเชิงพฤติกรรม คือ การเข้าไปวิเคราะห์สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหลักของหน้าที่ที่รับผิดชอบ จะได้สิ่งที่เรียกว่าคุณลักษณะของสมรรถนะของหน้าที่งาน หรือ บทบาทหน้าที่ที่จะเป็นผลได้ของพฤติกรรม

2) สมรรถนะในมิติของงาน หมายถึง สมรรถนะในด้านการทำงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สิ่งที่ได้รับหรือผลจากการทำงานตามอาชีพหรือมาตรฐานอาชีพ คือ ผลงานที่สามารถปฏิบัติได้

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2542: 9) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่แสดงคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลซึ่งรวมถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งทำให้บรรลุ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

อุกฤษณ์ กาญจนกุล (2543: 20) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดเว้นกระการในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นนิสัย เช่น ความสามารถในการสื่อสารข้อความ ความสามารถในการวางแผน การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543: 12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือในการทำงานอย่างหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้ว เราต้องรู้ว่าจะต้องทำงานนั้นๆอย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไร จึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบได้ว่า คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นอย่างไร

ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า (2549) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอย่างอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ

เกริกเกียรติ ศรีสมโภช (2546) ได้แปล สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของมนุษย์ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม (Attributes) และอธิบายเพิ่มเติมว่าในความเป็นจริง ความสามารถของมนุษย์โดยเฉพาะความสามารถที่ซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาล เพียงแต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ทักษะ และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ สอดคล้องกับโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่เห็นได้ง่ายเป็นส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่แต่ส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก และพัฒนาได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวการณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน์ ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ ทักษะเพื่อการทำงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร

รัชนิวรรณ วณิชธณอม (2548) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งของราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ จากนักวิชาการหลายท่าน ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะ หมายถึงกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงาน ที่แสดงออกมาแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มุ่งเน้นการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นเรื่อยๆ และจะทำอย่างไรในการบริหารให้บุคลากรแต่ละคนมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การแนะแนวคิดเรื่อง สมรรถนะ มาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล หรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบุคคล จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อานนท์ สักดิ์วรวิชัย (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ กัน ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับ ความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น ของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด หรือสูงกว่า

2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการอธิบายถึง ทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรกำหนดเป็นภาพกว้างๆถึงการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด สเปนเซอร์ (Spencer, 1993) กล่าวถึงการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะเพื่อใช้วัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จะจัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรม ระหว่างผู้ที่เข้างานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้างานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้

ตัวอย่าง เช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ

- ความเข้าใจในการปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding)
- การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

2) มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคน และโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2-3 มิติ

ตัวอย่าง เช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- มิติเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on client's needs)
- มิติเกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือการบริการ (Initiative to help or serve others)

3) ระดับของสมรรถนะ (Numbering of the Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมกลาง พฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติซึ่งมิติของสมรรถนะ จะต้องมีการครบทุกพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการในการประเมิน

ไพเลทและโลฮัน (Pylatt and Lohan, 1995) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ดังนี้

1) บทบาทหลัก (Key Role) จะอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่ เช่น บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2) หน่วยของสมรรถนะ (Unit or Competency) อธิบายถึง หน่วยที่หลักหรือกลุ่มของทักษะ ของงานอย่างกว้างๆ

3) ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยงานย่อยนั้น โดยการกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็น หรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของ Input หรือ Output ก็ได้

4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐาน ของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5) เงื่อนไข (Conditions) เป็นความคาดหวังการปฏิบัติงาน

6) คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะของผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบแก้ไข และพัฒนาได้ในแนวทางที่ถูกต้อง อันจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพนักงานมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบของสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึง ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจะได้นำมาใช้เพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา

2.1.3 ประเภทของสมรรถนะ

ชาร์กคี้ คองคาสวัตต์ (2551) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกได้เป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นความสามารถพื้นฐานทั่วไปที่ทุกตำแหน่งงานควรจะต้องมี เช่น ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท จิตสำนึกในการให้บริการลูกค้า เป็นต้น

2) สมรรถนะทางวิชาการ (Technical / Functional Competency) เป็นความสามารถหรือศักยภาพเกี่ยวกับงานที่ตำแหน่งงานนั้นๆจะต้องมี เช่น ในตำแหน่งที่เป็นระดับผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ เป็นต้น หรือในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ควรจะต้องมีความสามารถในการด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับแผนงานธุรกิจของบริษัท (Corporate Planning) หรือในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จะต้องมีความสามารถในการเรื่องความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ความสามารถในการประสานความร่วมมือในทีมงาน ความละเอียดถี่ถ้วนถูกต้อง และซื่อสัตย์ เป็นต้น

เทือน ทองแก้ว (2545) ได้กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการ ทำงาน ในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการ วิเคราะห์ตัวเลข การคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการ ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะ หลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะ หลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มี ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะ ทางการปราบปราม เป็นต้น

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) ก็ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ ชีตความสามารถขององค์กร ซึ่งเกิดจาก วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานแบบมืออาชีพ (Professionalism) การมุ่งเน้นผลงาน (Result Orientation) การบริหารตนเอง (Self Management) การใส่ใจลูกค้า (Customer Focus) และภาวะผู้นำ (Leaderships) เป็นต้น

2) สมรรถนะทางวิชาการ (Technical Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่พนักงานต้องมีเพื่อนำไปปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ในเรื่องผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) คุณภาพ

งานบริการ (Service Quality) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แส่นทอง (2547) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุน ในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะในงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆนั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2) สมรรถนะประจำกลุ่ม หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกันส่วนข้าราชการบางแห่งก็ได้ กำหนดสมรรถนะประจำงานของตนเองไว้ เช่น กรมสรรพสามิต ([http : // hrd.excise.go.th/competency](http://hrd.excise.go.th/competency)) ได้กำหนดสมรรถนะประจำงานไว้ 43 สมรรถนะ กรมราชทัณฑ์ (อ้างถึง ใน สุมาลี แสงสว่าง, 2550: 5-58) ได้กำหนดสมรรถนะประจำงานไว้ 10 สมรรถนะ กรมควบคุมโรค (<http://dpc3.ddc.moph.go.th/intranet/PSO/ps04/pan/p2-08-005.doc>) ได้กำหนดสมรรถนะประจำงานไว้ 16 สมรรถนะ Cripe & Mansfield (อ้างถึงใน อภิรักษ์ วรรณสาธพ: 2545) ได้จำแนก (Competency) ไว้ในหนังสือ “The Value-Added Employee” เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) สมรรถนะในการจัดการตนเอง เช่น ความมั่นใจ ไม่กังวลกับความเครียด คล่องตัว และน่าเชื่อถือ

2) สมรรถนะในการจัดการผู้อื่น แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1) ภาวะผู้นำ เช่น บรรลุเป้าประสงค์ ส่งเสริมทีมงาน ประสานและกระจายอำนาจ คาดการณ์เปลี่ยนแปลง และแสดงสมรรถนะเป็นตัวอย่าง

2.2) สื่อความหมายและแนวโน้ม เช่น สื่อสารทุกช่องทาง สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโน้มน้าวผู้อื่น และมุ่งเน้นลูกค้า

3) สมรรถนะในการจัดการธุรกิจ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1) ป้องกันและแก้ไขปัญหา เช่น รวบรวมข้อมูล คิดแบบวิเคราะห์ คิดแบบคาดการณ์ คิดแบบมโนทัศน์ คิดแบบยุทธศาสตร์ และเชี่ยวชาญเทคนิค

3.2) มุ่งสัมฤทธิ์ผล เช่น มีความคิดริเริ่ม เป็นเจ้าเก่า เสริมนวัตกรรม มุ่งเป้าหมาย ตัดสินใจได้ และมีความรอบคอบ

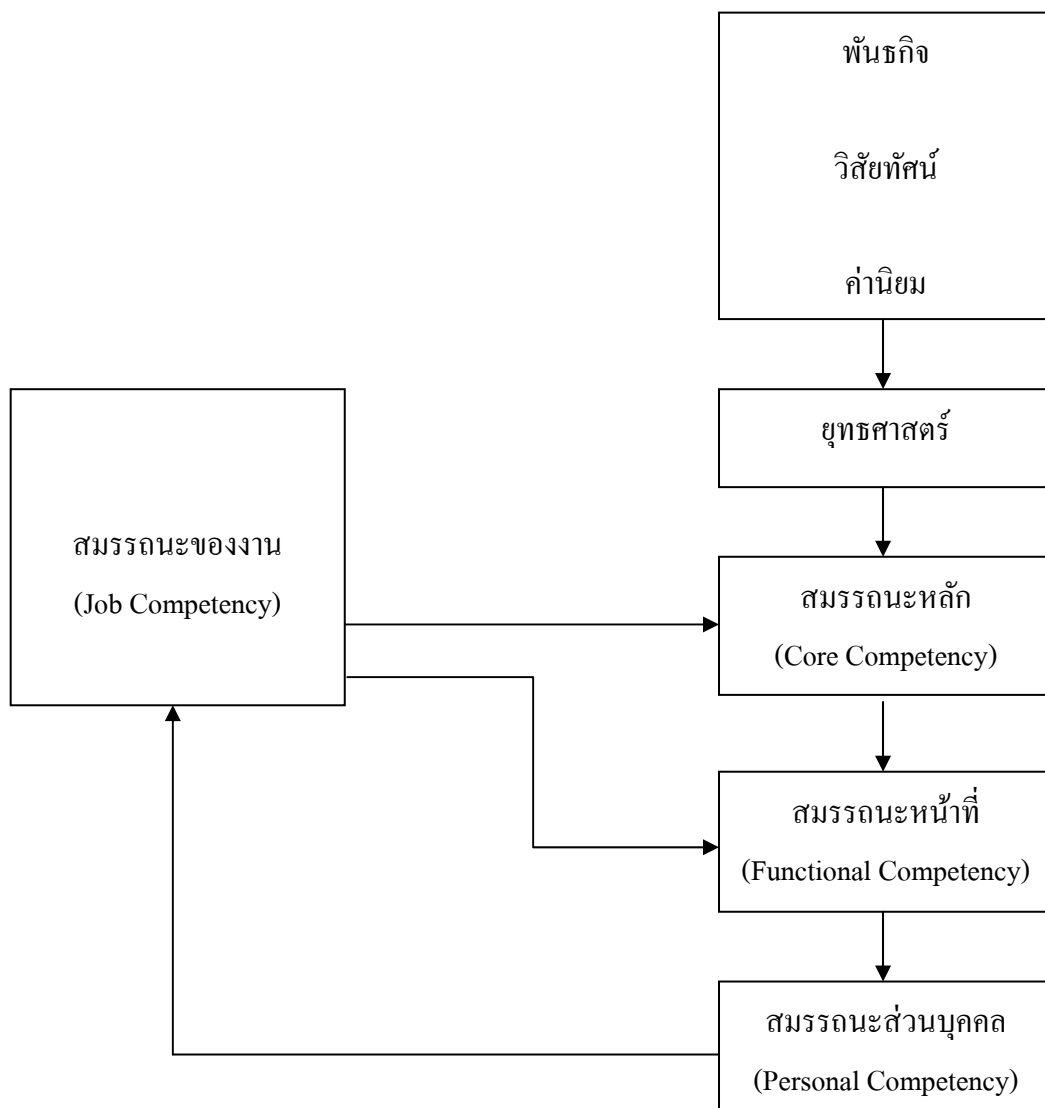
จากประเภทของสมรรถนะที่มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทไว้ พอจะสรุปได้ว่าสมรรถนะที่หลักๆมีอยู่ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักสำหรับทุกคนในองค์กรต้องมี และสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะเฉพาะงาน ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ต้องการศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะเฉพาะงานของแต่ละองค์กร เพื่อเป็นฐานข้อมูลและเพื่อการสร้างความเชื่อมโยงกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.1.4 การกำหนดสมรรถนะ

มีนักวิชาการเสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะไว้หลายวิธี ดังนี้

1) การกำหนดสมรรถนะจากพันธกิจและภารกิจขององค์กร

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ สักดิ์วรวิชัย 2547: 62, สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004: 50-51, 58-59) โดยในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.2

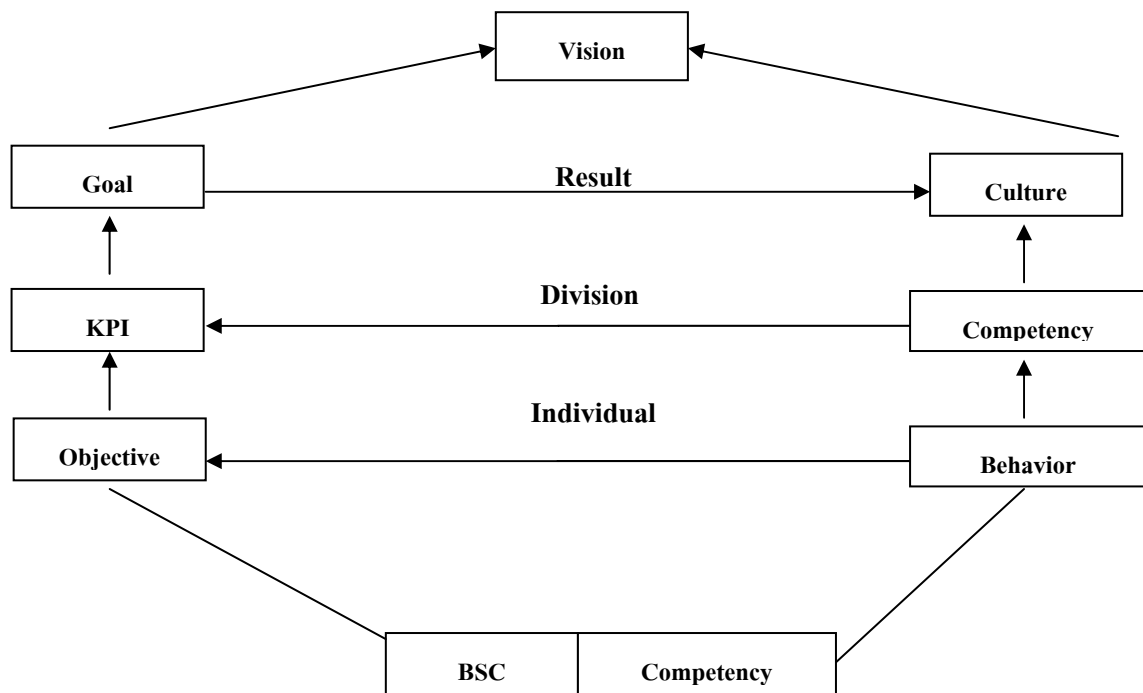


ภาพที่ 2.2 การกำหนดสมรรถนะ

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะ ที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคล ในองค์กรตามตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปทางเดียวกัน งานต่างๆก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ตกลงในรายละเอียดคู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 4



ภาพที่ 2.3 Performance Management System

ที่มา :สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545

2) การกำหนดสมรรถนะจากวิชาการอื่นๆ

แนวทางอื่นๆอีก เช่น การใช้งานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้นๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะ ที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป หรืออาจกำหนดสมรรถนะจากการวิเคราะห์งาน (Job / Task Analysis) หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่างๆมาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่ทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ อย่างไรก็ตามวิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวกแต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรก ที่มองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามากและอาจหลงทางได้

2.1.5 ลักษณะของสมรรถนะของผู้ฝึกสอน

ลักษณะของสมรรถนะของผู้ฝึกสอนนั้น ได้มีผู้ที่ทำการศึกษาไว้ หากแต่เป็นการนำเสนอในเรื่องของลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ดี คุณลักษณะของผู้ฝึกสอน แนวทางการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี คุณสมบัติของผู้ฝึกสอน จรรยาบรรณของผู้ฝึกสอน จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสอดคล้องกับเรื่องของสมรรถนะที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาในเรื่องของลักษณะของสมรรถนะของผู้ฝึกสอน ดังต่อไปนี้

ทัตโกและริชาร์ท Tutko and Richard (1970, อ้างในพีระพงศ์ บุญศิริ, 2536) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนแบบต่างๆที่พบในวงการกีฬาดังต่อไปนี้

- 1) เผด็จการ (Authoritarian) ได้แก่ ผู้ฝึกสอนที่มีความมั่นใจ มุ่งมั่นในความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูง เป็นผู้ฝึกสอนที่ค่อนข้างเผด็จการ จริงจังในคำสั่งและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ
- 2) ใจดี (Nice Guy) ได้แก่ ผู้ฝึกสอนที่มีความเป็นประชาธิปไตย จัดกิจกรรมการฝึกซ้อม อย่างมีเหตุมีผลมีความสามารถดี รู้จักการจูงใจ ให้อิสระ และติดตามดูแลนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง
- 3) เจ้าอารมณ์ (Sense) ได้แก่ ผู้ฝึกสอนที่ปล่อยสบายๆ คิดว่าการแข่งขันกีฬาเหมือนการเล่นเกมส์ไม่มีปัญหามากมาย ไม่เอาจริงจัง ทำสนุกๆ แบบง่ายๆ ไม่คำนึงถึงสิ่งต่างๆมากมาย
- 4) เจ้าสำราญ (Easygoing) ได้แก่ ผู้ฝึกสอนที่ปล่อยสบายๆ คิดว่าการแข่งขันกีฬาเหมือน เกมการเล่นไม่มีปัญหามากมาย ไม่เอาจริงจัง ทำสนุกๆ แบบง่ายๆ ไม่คำนึงถึงสิ่งต่างๆมากมาย
- 5) นักธุรกิจ (Businesslike) ได้แก่ ผู้ฝึกสอนที่มีลักษณะเป็นโค้ชอาชีพ พยายามใช้สื่อเทคนิควิธีและกิจกรรมต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาความสำเร็จของนักกีฬาหรือทีม ฝึกหนักทั้งทักษะและเทคนิคด้วยวิธีการที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่ได้ตามเป้าหมายก็จะเลิกล้มยุติไป

2.2 ผู้ฝึกสอน (Coach)

2.2.1 ความหมายของผู้ฝึกสอน (Coach)

เทเวศร์ พิริยะพณท์ (2529: 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “เป็นผู้รวบรวมเอาปัจจัยหลายๆอย่างที่เป็นของผู้เล่นรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆไป ที่จะอำนวยความสะดวกแก่การเล่น และผู้เล่นมาเพิ่มประสิทธิภาพให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้”

ชาญชัย โพธิ์คลัง (2532: 10) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน การฝึกและการแนะนำเทคนิคทางกีฬาเฉพาะอย่างตลอดจน

การวางแผนการฝึกตลอดฤดูฝึกซ้อมและฤดูแข่งขัน เพื่อสร้างทีมกีฬาให้มีมาตรฐาน การเล่นสูง รู้จักทักษะใหม่นำมาใช้ในการฝึก รู้จักนำความรู้และหลักการฝึกตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ได้ถูกต้อง (Scientific Training) นอกจากนี้ ยังต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ในวิชาการด้านต่างๆอีก เช่น วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว (Kinesiology) วิชาชีวกลศาสตร์ (Biomechanism) จิตวิทยากีฬา (Sport Psychology) กีฬากับสังคม (Sport Society) กายวิภาคและสรีรวิทยา (Anatomy and Physiology) และสรีรวิทยาการออกกำลังกาย (Physiology of Exercise) สูงอีกด้วย เป็นเพราะว่าความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬาและประสบการณ์ต่างๆ จะสามารถนำทีมไปสู่จุดสูงสุดได้”

อุดม พิมพ์ (2535: 2) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “ผู้ซึ่งทำหน้าที่สอนแต่ละประเภทโดยมีการวางระเบียบแบบแผนการฝึกสอน เทคนิคและเทคนิคต่างๆทำการฝึกทั้งในเวลาและนอกเวลา และฝึกเพื่อการแข่งขัน”

พิระพงศ์ บุญศิริ (2536: 80) ได้ให้ความหมาย คำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “ผู้ฝึกสอนหรือผู้ฝึกนักกีฬา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา การสร้างวินัย ควบคุมดูแลพฤติกรรม ให้กำลังใจและสร้างสมรรถภาพในด้านต่างๆให้เกิดกับนักกีฬาลงจนการแข่งขัน การเล่น การแข่งขัน เพื่อนำนักกีฬาไปสู่ความสำเร็จของการแข่งขันหรือเล่นกีฬา

ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538: 18) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “ผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการฝึกกีฬาให้มีความพร้อมที่จะเล่นหรือแข่งขันสามารถแสดงความสามารถทางการกีฬาได้อย่างสูงสุด โดยการชี้แนะชี้้นำการเล่นและการแข่งขันเพื่อนำนักกีฬาไปสู่ความสำเร็จของการแข่งขัน หรือการเล่นกีฬาลงจนควบคุมและรับผิดชอบมารยาท ความประพฤติ พฤติกรรมการแสดงออก คุณธรรมของนักกีฬา ถือว่าพฤติกรรมที่นักกีฬาแสดงออกมาเป็นผลมาจากการสอน ความดีหรือความบกพร่องทั้งหมดที่นักกีฬาแสดงออกมานั้น เป็นความดีหรือความบกพร่องของผู้ฝึกสอน”

เมอร์เรียม (Merriam 1976: 85-A) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ฝึกซ้อมให้กับนักกีฬาเป็นการให้ความรู้และเทคนิคต่างๆ ก่อให้เกิดการพัฒนา มีการวางแผนต่างๆที่หลากหลาย และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการควบคุมทัศนคติของนักกีฬาส่วนใหญ่ให้เข้ามาสู่จุดศูนย์กลางเดียวกัน

มิเชลล์ (Mitchell 1978: 174) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “ผู้พัฒนาเทคนิคและทักษะกีฬาโดยผู้ฝึกสอนจะช่วยส่งเสริมให้นักกีฬามีสมรรถภาพ รู้จักแก้ไขข้อผิดพลาด ปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้นและให้นักกีฬามีความเชื่อมั่น”

วิลเลียม (William 1979: 195) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “บุคคล ซึ่งทำหน้าที่แนะนำหรือสอนให้บุคคลเล่นกีฬาพื้นฐาน เพื่อแข่งขัน ชี้นำแนวทางและแผนการเล่นที่ถูกต้องสำหรับกีฬา”

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541: 90) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “ผู้ที่มีทักษะทั้งทางด้านทฤษฎีและการเล่น โดยการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้เพื่อการพัฒนากีฬา ด้านสมรรถภาพทางกาย จิตใจ และทักษะการเล่นกีฬา ซึ่งนอกจากนั้นผู้ฝึกสอนควรต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และสมรรถภาพทางกายที่ดี

อภิชาติ เมธาวิระนนท์ (2543: 12) ได้ให้ความหมายคำว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) ไว้ว่า “ผู้ที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงและกระตุ้นให้นักกีฬาเกิดแรงในการกระทำ ฝึกฝนตามกลยุทธ์ และยุทธวิธีของผู้ฝึกสอน โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด

จากข้อความที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเห็นได้ว่า ในการทำงานของผู้ฝึกสอน (Coach) คือ การประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า “ผู้ฝึกสอน” (Coach) หมายถึง ผู้ที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ต่างๆ ในการชักจูงและกระตุ้นให้นักกีฬาเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำ สิ่งต่างๆ และฝึกฝนตามกลยุทธ์วิธีของผู้ฝึกสอน โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทีมให้มากที่สุด เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดของทีม

2.2.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน

ผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจและรอบรู้สูงในเรื่องของกีฬาประเภทนั้นๆ มีความชำนาญ และกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำ มีอำนาจ บทบาทในการควบคุมดูแล ประสานงาน และกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ต่อนักกีฬาและทีม การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อม และแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ชาติชาย อีสรัมย์ (2525: 10-30) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ฝึกสอนที่ดีมีลักษณะดังนี้ ต้องมีความรู้ในการกีฬาที่เขาเป็นผู้ฝึกนั้นอย่างดี (Knowledge of respective sport) ความรู้ที่ว่านั้นจะต้องเป็นความรู้ที่ลึกซึ้งจริงๆ ทั้งวิธีการฝึกทักษะทุกรูปแบบ แบบแผนการเล่นทุกขั้นตอน รู้เข้าใจกฎเกณฑ์กติกาการเล่นเป็นอย่างดี ฯลฯ ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วคงเป็นผู้ฝึกที่ดีไม่ได้

1) เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Human Relationship) ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี ทั้งเป็นการส่วนตัวหรือหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักกีฬาแต่ละคนในทีมของตน

2) ยุติธรรมมีใจเป็นกลาง (Fairness) ในฐานะเป็นผู้ฝึกสอนเป็นศูนย์รวมของจิตใจ นักกีฬา หากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างนักกีฬาด้วยกันในห้อง ผู้ฝึกสอนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานการตัดสินใจใดๆลงไปต้องมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรมที่ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง นักกีฬาทุกคนได้รับการเอาใจใส่เท่าเทียมกัน ไม่ใช่เอาออกเอาใจเฉพาะรายนั้น

3) เป็นแบบอย่างที่ดี (Coach as an Example) ในบางครั้งในบางเรื่องนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นตัวอย่างให้แก่ นักกีฬาได้ เช่น ความรับผิดชอบในหน้าที่ การตรงต่อเวลา หรือแม้แต่การอุทิศตนให้กับความก้าวหน้าของทีม แต่ในบางเรื่องก็ไม่สามารถและไม่จำเป็นต้องเป็นตัวอย่างได้ เช่น การสร้างสมรรถภาพของร่างกาย ไม่ต้องวิ่ง 10 รอบสนามใหญ่ หรือสามารถยิงประตูได้ หนึ่งหน่วง และแม่นยำแต่ถ้าทำได้ก็ดี หากทำไม่ได้ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องเสียหายอะไร เพราะผู้ฝึกสอน กีฬาฟุตบอลไม่ได้ลงไปเล่นแทนนักกีฬาเลยในการแข่งขันทุกครั้งแม้แต่กฎระเบียบของทีม ในบางเรื่องที่วางไว้ หากทำตัวเป็นตัวอย่างได้ก็ต้องทำ

4) มีความเป็นผู้ใหญ่ (Maturity) ความเป็นผู้ใหญ่ไม่ใช่ผู้ที่มีอายุมากหรือมีอายุในวัย ผู้ใหญ่เท่านั้น เด็กอายุน้อยๆก็อาจเป็นผู้ใหญ่ได้หรือคนแก่อายุมากก็อาจเป็นเด็กได้เพราะความเป็น ผู้ใหญ่ในที่นี้ หมายถึง การกระทำการแสดงออกต่างๆ เป็นผู้ใหญ่ เช่น เป็นผู้เสียสละ รู้จักให้อภัย เป็นที่ปรึกษา ให้ความอบอุ่นและคุ้มครองนักกีฬาได้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ต่างหากที่บอกลถึง ความเป็น ผู้ใหญ่

5) เป็นผู้มีความไหวพริบดี การตัดสินใจใดๆด้วยความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ไหวพริบ และเขวี้ยงปัญญานั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลโดยกำเนิดมิได้ไม่เท่ากันแต่การศึกษา การค้นคว้า และประสบการณ์จะช่วยให้บุคคลมีเขวี้ยงปัญญา มีช่องทางแก้ไขปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นอีกได้ แต่ถ้า หากเป็นปัญหาที่ขาดประสบการณ์มาก่อนหรือไม่ได้ หาวิธีแก้ไขไว้ก่อนก็ยากนักในการแก้ไข ปัญหา นั้น ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ค้นคว้า คิดการณ์ล่วงหน้าไว้อย่างรอบคอบในการแก้ไข ปัญหา หรือแม้แต่แบบแผนวิธีการเล่นทุกรูปแบบ

6) มีความรู้มีความเข้าใจนักกีฬา (Interest in Youth) ผู้ฝึกสอนถือว่าเป็นผู้ใหญ่ ที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างในทีม โดยเฉพาะเกี่ยวกับการเล่นและฝีมือของนักกีฬาผู้ฝึกจะต้องมี ความเข้าใจในตัวของเด็กหรือนักกีฬาในทีมเข้าใจลึกซึ้งถึงลักษณะต่างๆของนักกีฬา เข้าใจปัญหา สาเหตุ และวิธีแก้ไขปัญหานักกีฬาเป็นอย่างดี

7) มีความรู้เรื่องการพัฒนาของบุคคลทุกวัยเป็นอย่างดี (Knowledge of Human Growth and Development) ผู้ฝึกสอนที่ดีนั้นจะต้องมีความรู้และเข้าใจในเรื่องการพัฒนาร่าง ของ บุคคลแต่ละวัย ความเจริญเติบโตของร่างกาย และปัญหาตลอดจนขีดจำกัดของความสามารถของ บุคคลในวัยต่างๆ กันเพราะสิ่งดังกล่าวจะต้องนำมาคำนึงในการฝึกนักกีฬาด้วย

8) มีลักษณะเป็นผู้นำ (Leadership) ในฐานะที่ผู้ฝึกเป็นผู้กำหนดการก้าวไปของทีม ลักษณะของการเป็นผู้นำนั้น จะต้องมีความสามารถที่จะส่งสอนลงโทษเป็นแบบอย่างมีความเป็นผู้นำใหญ่ ใจคอหนักแน่น สามารถจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในทีม หรือนอกทีมได้ โดยเฉพาะในการบังคับบัญชาทีมนั้นเขาจะต้องทำได้อย่างดี

9) รู้จักการใช้จิตวิทยาในการแก้ไขปัญหา (Psychological Skill) ผู้ฝึกสอนจะต้องรู้หลักการ ใช้จิตวิทยาเพื่อชนะใจคนเข้าใจปัญหาสาเหตุของปัญหาและรู้จักวิธีแก้ไขได้อย่างถูกต้อง รู้จักใช้คำพูดกับทีมและเฉพาะตัวนักกีฬาเข้าใจลักษณะเฉพาะของตัวนักกีฬา และสรรหาคำพูดได้เป็นที่พอใจไม่กระทบกระเทือนจิตใจนักกีฬาหรือบั่นทอนกำลังใจนักกีฬามากนัก

สุนทร แม้นสงวน และศรีประภา แม้นสงวน (2525: 9-10) ได้สรุป เกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกกีฬาที่ดีไว้ ดังนี้

- 1) ต้องรู้เกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีการใช้แรง ทิศทางลม และการผ่อนแรง
- 2) ต้องรู้จักดีเป็นอย่างดี สอนได้ถูกต้องและชัดเจน
- 3) การอธิบายต้องอธิบายอย่างสั้นๆ และได้ใจความชัดเจน
- 4) มีแบบแผนการฝึกทั้ง 3 ระยะ ระยะการเตรียมตัว ระยะก่อนการแข่งขัน และระยะของการแข่งขัน
- 5) ต้องมีความสามารถในการสาธิตได้ ถือว่าการสาธิตเป็นสิ่งสำคัญของนักกีฬา
- 6) ใช้ภาพและโสตทัศนูปกรณ์ประกอบการสอนได้ดีถูกต้อง
- 7) มีเทคนิคการสอนที่ดี เช่น ตรงต่อเวลา รักษาเวลาฝึกซ้อม การแต่งกายของผู้ฝึกสอนต้องอยู่ในชุดเตรียมพร้อมที่จะทำการฝึก
- 8) มีความสามารถที่จะเขียนโปรแกรม (Program) ของการฝึกให้ชัดเจน
- 9) มีความเป็นผู้นำ มีความสมบูรณ์ของร่างกายดี พร้อมทั้งจะอบอุ่นร่างกาย หรือสาธิตให้ดูได้ดี แต่ไม่ต้องถึงกับลงไปแข่งกับนักกีฬา
- 10) ให้ใช้สัญญาณให้เด็ดขาดอย่าพร่ำเพรื่อ โดยให้ถือว่าสัญญาณที่ผู้ฝึก แสดงออกมาถือว่าเป็นเด็ดขาดให้นักกีฬาเชื่อถือ
- 11) มีอุปนิสัยร่าเริง รู้จักสนุกสนาน ตั้งใจทำงานจริง รู้จักดีชมอย่างมีเหตุผล
- 12) รู้จักใช้น้ำหนักในการยกท่าต่างๆ และวิธีการยก
- 13) ต้องให้รายละเอียดในทักษะแก่นักกีฬาก่อนทำทุกครั้ง
- 14) มีความอดทนอดกลั้นต่ออาชีพผู้ฝึกสอน ตั้งใจจริงอย่าเบื่อหน่าย
- 15) มีหลักการในการคัดเลือกนักกีฬา เช่น คัดรูปร่าง สมรรถภาพ โสตประสาท ความสัมพันธ์ ใจคอกว้างขวาง ขยันและอดทน

- 16) มีจิตวิทยาในการสอน
- 17) เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยอมรับฟังผู้อื่น
- 18) มีจิตใจกว้างขวาง เข้าใจตัวนักกีฬาทำตัวเป็นตัวอย่างแก่นักกีฬา
- 19) ผู้ฝึกต้องมาทุกครั้ง มาก่อนกลับทีหลัง เพื่อดูความเรียบร้อยแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ให้แก่นักกีฬา

20) ห้ามนำเรื่องส่วนตัวของผู้ฝึกสอนมาเกี่ยวข้องกับการฝึก

อาภรณ์ ธรรมนิยม (2530: 4-5) ได้กล่าวสรุปถึงคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนที่ดีไว้ ดังนี้

- 1) ต้องมีความสามารถในการสอน
- 2) จะต้องสร้างให้เด็กมีความรักในกีฬาวอลเลย์บอล
- 3) จะต้องมีความเข้าใจระหว่างผู้ฝึกกับการฝึก
- 4) มีความอดทน อดทนอดกลั้นในทุกๆด้าน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และมีความตั้งใจ ในการทำงาน
- 5) หมั่นศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 6) ต้องรู้ว่าเราคือผู้ฝึก ไม่ทำตัวเป็นผู้เล่นในขณะที่ฝึกเด็ก
- 7) อย่างนำเอาสิ่งที่เคยเคยมาใช้ให้เด็กเล่น (ซึ่งอาจจะไม่เหมาะกับเด็กที่เราฝึกก็เป็นได้)
- 8) การฝึกควรคำนึงถึงความแตกต่างของการรับรู้ด้วย
- 9) นอกจากนี้การฝึกกีฬาวอลเลย์บอลแล้ว ผู้ฝึกควรสนใจดูแลในทุกๆด้าน รวมทั้งการเรียนและความเป็นอยู่ด้วย

10) ต้องสร้างความสามัคคีในหมู่นักกีฬา ต้องวางแผนในการฝึกซ้อม

ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538: 32) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า งานของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติที่พิเศษไปจากบุคคลทั่วไป และพอจะแบ่งได้ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านกีฬาและเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น วิชาการศึกษาทั่วไป วิชาพลศึกษา วิชาครู เป็นต้น
- 2) เป็นผู้ที่ศรัทธาในวิชาชีพการเป็นผู้ฝึกสอนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้ผู้ฝึกสอนกีฬามีความกระตือรือร้น ปรับปรุงตนและนักกีฬาอยู่เสมอ ทำงานเพื่องานอย่างแท้จริง
- 3) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกในความรับผิดชอบสูง มีความห่วงใยในงาน และผลที่อาจจะเกิดขึ้น แก่นักกีฬาอยู่เสมอ
- 4) เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และกระตือรือร้น
- 5) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์

- 6) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
- 7) เป็นผู้ที่รักเด็ก เข้าใจเด็ก มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง
- 8) เป็นผู้ที่มึลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักกีฬา
- 9) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 10) เป็นผู้ที่มีจิตใจหนักแน่น และวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์
- 11) เป็นผู้ที่ใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา
- 12) เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล
- 13) เป็นผู้ที่มีการยอมรับของการเป็นผู้ฝึกสอน
- 14) เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาการกีฬา
- 15) เป็นผู้ที่มีความพลวัติและหน้าที่ของคนอื่น

เจษฎา เจียรนัย (2530: 11-33) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬา มีขอบเขตดังนี้

1. มีความเข้าใจและรู้ซึ่งเกี่ยวกับร่างกายของมนุษย์
2. มีความรู้ทันสมัยเกี่ยวกับหลักวิธีการฝึก และการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายแก่นักกีฬา
3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ท่าทางและสไตร์ของผู้เล่น
4. มีความสามารถชักคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. มีจริยธรรมและมีความเชื่อถึงคุณค่าของการแข่งขัน
6. ต้องรู้จักพัฒนานาคลิกภาพของตนเอง
7. มีปรัชญาเป็นของตนเอง
8. ต้องอุทิศตน กระตือรือร้นและมีความกิตริเริ่ม
9. มีเป้าหมาย
10. ต้องสร้างวินัยในทีม
11. ต้องมีจิตวิทยา
12. ต้องไม่เห็นแก่ตัว
13. มีมนุษยสัมพันธ์
14. มีความรับผิดชอบต่อผู้เล่น
15. ต้องมีความรู้และถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เล่น
16. มีความเป็นผู้นำ
17. ต้องมีน้ำใจเป็นนักกีฬาที่ดี

ฟอง เกิดแก้ว (2521: 21) ได้สรุปถึงคุณสมบัติหรือลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกรีฑา การประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

- 1) มีความรู้ทั้งกติกากการแข่งขัน ทฤษฎีและภาคปฏิบัติทั้งทักษะ และเทคนิคการฝึก ดังนั้นผู้ฝึกสอนต้องมีความรู้ ความสามารถ
- 2) มีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเล่นกรีฑาทุกประเภทด้วยดี ทั้งมีทัศนคติมีปรัชญาทางการฝึกสอนอย่างดี
- 3) มีความรู้ ความเข้าใจในขบวนการสอน โดยรู้ถึงกฎแห่งความพร้อมมีขบวนการหลักวิชาการครู หลักจิตวิทยา สรีรวิทยา และหลักวิทยาศาสตร์ทางการกีฬา
- 4) มีหลักการวิเคราะห์เป็นรากฐานของเหตุผลเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
- 5) มีความคิดริเริ่มค้นคว้าหาวิธีการฝึกซ้อมให้ทันสมัย และเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 6) มีความพอใจรักในการเล่นกรีฑา มีความตั้งใจส่งเสริมการเล่นกรีฑาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
- 7) มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการแข่งขัน การตัดสิน ทั้งการวางแผนการฝึกซ้อมที่ดีด้วย
- 8) ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักกีฬา

ผู้ฝึกสอนที่ดีสามารถเลือกวิธีการสอนเพื่อถ่ายทอดได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะความต้องการ ความสนใจ ประสบการณ์ และสภาพการณ์ในการฝึกนักกีฬา การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และได้ผลดี ผู้ฝึกสอนที่ดีควรเลือกวิธีการสอนแบบต่างๆ ที่มีอยู่มาดัดแปลงให้เหมาะสมกับลักษณะและสภาพของการฝึกกีฬา วิธีการสอนที่สำคัญสำหรับการฝึกกีฬา

เจริญ กระบวนรัตน์ (2541: 43) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนที่ผู้ฝึกสอนจะต้องกระทำไว้ว่า การฝึกซ้อมแต่ละครั้ง คือ การวางรากฐานที่สำคัญในการฝึกสอนกีฬาให้พัฒนาก้าวหน้าไปสู่จุดหมายหรือความสำเร็จที่ต้องการ ในส่วนของการฝึกซ้อมด้านทักษะนั้นคือ การเรียนรู้เงื่อนไขในการปฏิบัติ การเคลื่อนไหวตามรูปแบบของทักษะที่จำเป็นและต้องการในแต่ละประเภทกีฬา ซึ่งรวมไปถึง สมรรถภาพทางกายเฉพาะด้านที่จะช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย และนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่น ให้เกิดขึ้นแก่นักกีฬา สำหรับการฝึกซ้อมเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักกีฬานั้น โดยปกติประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลายประเภทที่กำหนดไว้ในระหว่างช่วงของการอบอุ่นร่างกาย (Warm Up) และการคลายอุ่น (Cool Down) ส่วนการที่ตัดสินใจว่า อะไรคือ สิ่งที่ต้องการและจำเป็นสำหรับกีฬาแต่ละประเภท เพื่อจัดเตรียมข้อมูล รายละเอียด ในการวางแผนการฝึกซ้อมนั้น ผู้ฝึกสอนกีฬา ควรพิจารณาจากองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ

1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลัก (Set The Overall And Objectives) โดยพิจารณาหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหลักด้วยการจัดแบ่งระยะเวลา และกำหนดรูปแบบการฝึกซ้อมในแต่ละช่วงไว้อย่างชัดเจน

2) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน (Set the Specific Goal and Objectives) โดยพิจารณาทักษะสมรรถภาพทางกาย ระบบพลังงานที่ต้องการและจำเป็นสำหรับกีฬาประเภทนั้น

3) กำหนดหลักการ วิธีการ ที่จะนำไปสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4) จัดทำโปรแกรมการฝึกซ้อม โดยพิจารณาเลือกกิจกรรมการฝึก จัดลำดับขั้นตอนการฝึกซ้อมให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ในขั้นตอนที่ 3 ของการวางแผนการฝึกซ้อม เป็นการผสมผสานกันระหว่างแนวความคิด ของหลักการ วิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในการวางแผน การฝึกซ้อมที่จะให้บรรลุผลสำเร็จ แต่ละครั้งผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องไม่ลืมหลักปฏิบัติ

ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538: 20) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกที่ดี ไว้ดังนี้

- 1) ต้องทำงานอย่างจริงจังในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย
- 3) ต้องทุ่มเท เสียสละให้กับการสอนและการฝึกซ้อมด้วยชีวิตจิตใจ
- 4) ต้องมีความเป็นกันเองกับนักกีฬาและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป
- 5) ต้องไม่แสดงความรักความสนใจหรือเอาใจใส่คนใดคนหนึ่งมากเกินไป
- 6) ต้องรักความยุติธรรมและมีความจริงใจกับผู้ร่วมงาน
- 7) ต้องเป็นผู้ที่รักและเอาใจใส่กับนักกีฬา ดูแลทีมเป็นอย่างดีทั้งในระหว่างฝึกซ้อม

ระหว่างแข่งขัน และภายหลังการแข่งขัน

8) ต้องเป็นผู้ที่รักษาสุขภาพและสมรรถภาพทางกายอยู่เสมอ สามารถที่จะสาธิตหรือร่วมเล่นกับนักกีฬาได้ตลอดเวลา

9) ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะแก่นักกีฬา

10) ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจลักษณะนิสัยของนักกีฬาแบบต่างๆ สามารถควบคุมการฝึกซ้อมในการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

อนันต์ อัดชู (2536: 14-17) ได้สรุปถึงบทบาทของการเป็นผู้ฝึกที่ดี (Roles of a Good Coach) การเป็นผู้ฝึกที่ดีนั้นจะต้องมีหน้าที่และบทบาทที่ดี ดังนั้นผู้ฝึกที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพร่างกายของมนุษย์ ผู้ฝึกจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกายวิภาคและสรีรวิทยาการออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว ซึ่งเกี่ยวกับมนุษย์ การปฐมพยาบาลวิทยาศาสตร์การกีฬา ความรู้ต่างๆเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว และประสิทธิภาพของร่างกาย ผู้ฝึกจะต้องรู้และจะต้องพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ติดตามงานวิจัยใหม่ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ มีอะไรบ้างที่ฝึกแล้วเพิ่มสมรรถภาพทางกายของมนุษย์ หรือการออกกำลังกายอะไรบ้างที่จะเป็นอันตรายกับร่างกายของนักกีฬา ความรู้ต่างๆผู้ฝึกต้องรู้และเข้าใจ แล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ดี การฝึกใดก็ตามความรู้ใดก็ตามที่ผู้ฝึกยังไม่ทราบ และยังไม่แน่ใจในการนำไปใช้อ่านำไปฝึกหัดนักกีฬาเป็นอันตราย อย่างเสี่ยงซึ่งจะทำให้ให้นักกีฬาได้รับอันตรายได้หรือทำให้ผลการฝึกไม่ดีเท่าที่ควร

2) ใฝ่หาวิธีที่ทันสมัย ความรู้ต่างๆที่ได้รับ ผู้ฝึกจะต้องเข้าใจเป็นอย่างดีสามารถนำมาใช้ฝึกนักกีฬา ทำให้นักกีฬามีทักษะที่ดีขึ้น ความรู้นั้นจะต้องดีและทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าความรู้โดยยังไม่เข้าใจแจ่มแจ้งหรือความเข้าใจที่ผิดของผู้ปกครอง นักกีฬาและคนอื่นๆ ผู้ฝึกจะต้องอธิบายให้เข้าใจ เช่น การใช้น้ำหนัก ช่วยในการฝึกที่แท้จริง และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้น้ำหนัก ซึ่งจะทำให้ให้นักกีฬาเกิดความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ ไม่ว่าจะเป็นนักกีฬาหญิงหรือนักกีฬาชาย ดังนั้นความรู้ต่างๆ ที่ได้รับนั้นผู้ฝึกจะเข้าใจและอธิบายได้และนำไปฝึกให้ได้ผลอย่างแท้จริง

3) ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขท่าทาง ผู้ฝึกนอกจากจะมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกาย ส่วนต่างๆของร่างกาย ความรู้ในด้านวิจัยและความรู้เกี่ยวกับการฝึกแล้ว ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ว่า นักกีฬาของเรามีความสามารถระดับใด ท่าทาง ทักษะต่างๆ ถูกต้องหรือไม่ จะสามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างไรที่จะทำให้ความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาดีขึ้น และจะต้องมีความสามารถทราบว่าความสามารถของนักกีฬาเราถึงจุดสูงสุดได้ ผู้ฝึกจะต้องมีคำแนะนำ พูดคุยชักจูงให้กำลังใจนักกีฬา ให้ฝึกฝนในรูปแบบฝึกที่ถูกต้อง และทำให้นักกีฬามีกำลังใจที่จะฝึกฝนตนเอง ภายใต้อำนาจแนะนำของผู้ฝึกให้ความสามารถนักกีฬาถึงจุดสูงสุดได้ การแก้ไขท่าทาง การปรับปรุง และคำแนะนำต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ความเป็นจริงตามหลักธรรมชาติของการเคลื่อนไหวที่ดีและถูกต้องเสมอ

4) การสื่อสาร การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดี และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ดังนั้นผู้ฝึกจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารกับนักกีฬาให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน ถ้านักกีฬาเข้าใจไม่ตรงกันอาจทำให้เข้าใจผิดพลาดไปได้ อาจจะทำให้ความสามารถของนักกีฬาดกไปก็ได้ ในบางครั้งคำพูดบางคำอาจจะทำให้นักกีฬาคิดเป็นอย่างอื่นไป และเกิดการน้อยใจเสียกำลังใจละเว้นการฝึกไปเลยก็ได้ ดังนั้นผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีด้วย

5) การได้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากร ผู้ฝึกที่ดีจะต้องใช้บุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรนั้นรวมถึงผู้จัดการทีม ผู้ช่วย ผู้ฝึกนักกีฬา สื่อมวลชน ผู้มีอุปการคุณ และแหล่งชุมชน ที่สามารถช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จ มีหลายๆครั้งที่ผู้ฝึกจำเป็นจะต้องขอรับรอง สื่อมวลชน เพื่อการประชาสัมพันธ์และหารายได้เข้าทีม มีหลายๆครั้งที่ผู้เล่นจะถูกเปลี่ยนตำแหน่ง การเล่นหรือระบบการเล่น เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถของทีมเราที่มีอยู่ และให้เหมาะสมกับคู่แข่งกันเพื่อเป็นการแก้เกมสในการเล่น ให้นักกีฬาของเราได้เปรียบในการเล่นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถที่จะใช้บุคลากรหรือนักกีฬาของเราที่มีอยู่ลงเล่นในการแข่งขันให้ได้เปรียบและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อทีมจะได้ประสบความสำเร็จ

6) การมองเห็นประโยชน์ในการแข่งขัน การกีฬาและการแข่งขันทำให้นักกีฬาเกิดความรู้สึกที่จะเป็นพลเมืองที่ดีของชาติสืบไป โดยเฉพาะกีฬานักเรียน ผู้ฝึกจะต้องอบรมให้นักกีฬามีจิตใจ ที่สะอาด ลงสนามแข่งขันด้วยความเชื่อมั่น มีระเบียบวินัย เล่นด้วยความจริงใจ เต็มใจ และยุติธรรม การเห็นแก่ตัว การเล่นขี้โกงคู่ต่อสู้และได้เปรียบด้วยการ โกงก็ดี หรือผิดกติกาผู้ฝึกไม่ควรสอน ให้นักกีฬาทำ ผู้ฝึกจะต้องมีความเชื่อว่าการแข่งขันกีฬานั้นมีค่าในตัว ควรฝึกให้นักกีฬาเป็นสุภาพบุรุษและเป็นคนดี อย่าหวังการแพ้ชนะจนเกินไปจนทำให้ลืมนคุณธรรมไป การแข่งขันการเล่นกีฬาก็จะทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ ข้อผิดพลาดนี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้นักกีฬาและผู้ฝึกจำไว้เป็นบทเรียน และพยายามแก้ไขข้อผิดพลาด เพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป

7) การมีบุคลิกภาพที่ดี การเป็นผู้ฝึกที่ดีนั้น การวางท่าทางและบุคลิกของผู้ฝึกมีความสำคัญมาก การเตรียมตัวของผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกจะต้องได้รับการอบรมศึกษาและเล่าเรียน การฝึกตนเองทำให้มีบุคลิกดีเป็นที่น่าเลื่อมใสของบุคคลอื่นที่ได้พบเห็น เช่นการแต่งกายดี รู้จักกาลเทศะ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่อ้วน กระฉับกระเฉง ทะมัดทะแมง มีอารมณ์มั่นคง ไม่โกรธง่าย และสุขุมเยือกเย็น

8) การทุ่มเท อดทนและการมีความคิดริเริ่ม ผู้ฝึกจะต้องเสียสละ ทุ่มเททั้งเวลา ทั้งกาย และใจ เป็นผู้มีความอดทนและความคิดริเริ่มที่จะนำทีมไปสู่ชัยชนะได้ พยายามฝึกฝนลูกทีมให้เกิดทักษะ ให้เกิดการเรียนรู้ มีความรักในการเล่นและการต่อสู้ นอกจากนั้นจะต้องคิดวิธีการใหม่ๆหาความรู้ใหม่ๆ ที่จะทำให้นักกีฬามีความสนใจและไม่เบื่อในการฝึกซ้อม มีความสนุกและอยากจะฝึกฝนอยู่เสมอ

9) การไม่เห็นแก่ตัว ผู้ฝึกที่ดีจะต้องยอมเสียสละ แล้วซึ่งสิ่งพึงมีพึงได้เป็นของตนเอง สละความเห็นแก่ตัว ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อทีมและส่วนรวม ผู้ฝึกจะต้องทำงานหนักมากกว่าคนอื่น และจะต้องทำอยู่ตลอดเวลา ชื่อเสียงที่จะได้ก็จะต้องให้ทีมผู้เล่นที่เกี่ยวข้อง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้ฝึกสอนจะปฏิเสธความรับผิดชอบคงยาก

10) การมีความรู้และความเข้าใจด้านจิตวิทยา ผู้ฝึกจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจ นักกีฬาแต่ละคนว่ามีนิสัยใจคออย่างไร สิ่งใดที่ชอบและไม่ชอบ จะต้องใช้วิธีการแตกต่างกันไปแต่ ละเอียด การสอนก็ต้องให้นักกีฬาเข้าใจและยอมรับ และเป็นที่เข้าใจอันดี นักกีฬบางคนเข้าใจง่าย นักกีฬบางคนเข้าใจยาก บางคนฝึกง่าย บางคนฝึกยาก ฉะนั้นการฝึกและการสอนจะต้องให้เป็น ที่เข้าใจของนักกีฬา และเมื่อนักกีฬาพยายามทำแล้วจะต้องพยายามหาทางให้นักกีฬาทำให้เกิด ความสำเร็จ ผู้ฝึกจะต้องไม่เอาแต่ใจพยายามทำให้นักกีฬาฝึกให้ได้ปฏิบัติได้ และมีความสนใจที่จะ ฝึกเพื่อจะปรับปรุงทักษะต่างๆให้ดีขึ้น และในเมื่อลูกทีมมีความกลัวใจ กังวลใจ มีทุกข์ หรือมีปัญหา ผู้ฝึกยินดีที่รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหามาให้ พยายามช่วยให้นักกีฬาผ่อนคลายความตึงเครียดให้จงได้ ถ้านักกีฬาดิ้นรนก่อนการแข่งขัน ผู้ฝึกจะมีวิธีกำจัดความตื่นเต้นที่มากเกินไปให้ลดลง ความตื่นเต้นที่พอดีมีประโยชน์เหมือนกัน เพราะจะทำให้ความสามารถดีขึ้น แต่ถ้านักกีฬาดิ้นรน มาก ความสามารถของนักกีฬาจะลดลง ขณะที่แข่งขันไม่จำเป็นต้องสอนมาก แม้กระทั่งก่อน การแข่งขันก็จะต้องไม่สอนมากจะบอกหรือสอนแต่ประเด็นที่เน้นเป็นสำคัญเท่านั้น ผู้ฝึกจะต้อง เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกทีมเสมอ พยายามทำให้นักกีฬามีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

11) การมีความรับผิดชอบต่อผู้เล่นและชุมชน ผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้ เล่น เพื่อนร่วมทีมและสาธารณชน ชุมชน ดูแลเรื่องสุขภาพ ดูแลทุกข์สุข และพัฒนาความสามารถ ของนักกีฬาให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้ สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับนักกีฬาในทีมต่อชุมชน สังคมและ สาธารณชน สร้างความเป็นผู้นำใจเป็นนักกีฬา สร้างความเป็นพลเมืองที่ดี และรักความยุติธรรม ถ้าเป็นการแข่งขันระหว่างประเทศ ผู้ฝึก จะต้องยึดว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อชื่อเสียงของทีม และของประเทศชาติทีมเป็นตัวแทนของคนในชาติ จะต้องพยายามทำให้ดีที่สุด เพื่อทำชื่อเสียงมาสู่ ประเทศชาติ ทีมจะต้องทำดีทุกอย่าง เช่น ความประพฤติ การปฏิบัติตัวของผู้ฝึกและของลูกทีม การเข้าร่วมสังคม การแต่งกาย รวมทั้งมารยาทต่างๆ ด้วย จะต้องระลึกอยู่เสมอว่าเราทั้งหมดคือ ตัวแทนของประเทศเรา

12) การมีความรู้ที่ดีในเรื่องของจิตวิทยา เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา สรีรวิทยาการออกกำลังกาย และวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว ผู้ฝึกที่ดีนอกจากจะมีความรู้ดีในด้าน กีฬา ที่รับผิดชอบ ความสามารถดีในกีฬาที่ตนเป็นผู้ฝึกแล้ว ผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีความรู้พื้นฐานด้าน จิตวิทยา เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา สรีรวิทยาการออกกำลังกาย และวิทยาศาสตร์ การเคลื่อนไหว วิชาความรู้ต่างดังกล่าวนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกนักกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความรู้ทั้งหมดที่เป็นพื้นฐานนั้น จะช่วยให้ใช้หลักวิชาการในการฝึกนักกีฬา เช่น หลักในการฝึก

หลักและวิธีการเคลื่อนไหวที่ได้เปรียบและถูกต้อง การใช้แรงให้เหมาะสม และอื่นอีกมากที่ผู้ฝึกสามารถจะนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

13) มีความเป็นผู้ชำนาญในกีฬานั้นๆ คำว่า “ความเป็นผู้ชำนาญในกีฬานั้นๆ” หมายถึง รู้จักเกมส์กีฬานั้นๆเป็นอย่างดี รู้กติกาการแข่งขัน รอบรู้ในยุทธจักรของกีฬานั้นๆ เช่นรู้ว่า ทีมใดบ้างฝีมือของเขขนาดใด ผู้เล่นของเขามีใครบ้าง เล่นเป็นอย่างไร รอบรู้หมดในด้านเนื้อหา และวิธีการควบคุมกลยุทธ์วิธี เคล็ดการฝึกเล็กๆน้อยๆ ที่เป็นเคล็ดลับและหัวใจของการฝึกคร่ำหวอดคลุกคลี ในวงการกีฬานั้นอย่างเข้าอกเข้าใจ และเห็นข้อที่จะฝึกทีมให้ไปสู่ความสำเร็จนอกจากนั้น ยังเป็น ที่ยอมรับและนับถือของนักกีฬาและเพื่อนร่วมทีม

14) ผู้ฝึกเองจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักกีฬา เช่น ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย อดทน ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกทีมด้วยหลักประชาธิปไตย เมื่อลูกทีมมีความขัดแย้งกันจะต้องทำตัวเป็นกลางและแก้ไขปัญหาคด้วยความยุติธรรมและให้เป็นที่ยอมรับ

15) การใช้วาจาสุภาพ ผู้ฝึกที่ดีไม่ควรใช้วาจาที่ไม่สุภาพแก่ลูกทีมและเพื่อนร่วมทีมไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามความสามารถของลูกทีม จะต้องให้กำลังใจและสนับสนุนให้ลูกทีมฝึกทักษะที่ดีให้ได้

16) เป็นผู้ให้การอบรม ผู้ฝึกจะต้องอบรมผู้เล่นของตนให้เป็นประจำหลังการฝึกหรือหลังการแข่งขัน เมื่อได้รับชัยชนะหรือแพ้ก็ตาม เมื่อแพ้ก็ไม่คว่ำหรืออารมณ์เสียควรจะให้กำลังใจ และหาข้อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่อไป รู้ว่าสิ่งใดดีสิ่งใดควรแก้ไขครั้งต่อไป

17) ฝึกให้นักไว้ในฐานะที่เป็นผู้ฝึกจะต้องฝึกให้นัก และให้มีพอเพียงต่อการแข่งขัน เพื่อให้ลูกทีมรู้คุณค่าของการฝึกที่หนักและต่อเนื่อง และฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา

18) ให้ความสำคัญแก่ทุกคนเท่ากันผู้ฝึกที่ดีจะต้องให้ตัวสำรองหรือผู้ที่ยังไม่พร้อมจะเป็น ตัวจริงในการแข่งขัน มีความเข้าใจว่าเขานั้นแหละ คือ ตัวจริงและเป็นคนสำคัญในทีม ถ้าขาดเขาแล้วทีมก็ไม่สามารถก้าวไปสู่ชัยชนะได้ เพราะเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมและเป็นส่วนสำคัญเท่ากับตัวจริงนั้นแหละ และเขาจะได้โอกาสลงอันสมควรต่อไป

19) มีความจริงใจ จริงจังในการทำงานผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีความจริงใจและซื่อสัตย์แก่ลูกทีม และตัวเองให้ความสำคัญแก่ทุกคน ในทีมเสมอหน้ากันและด้วยความจริงใจ

20) ความนอบน้อมถ่อมตน ผู้ฝึกที่ดีจะต้องไม่คุยโอ้อวดเมื่อรับชัยชนะและไม่แก้ตัวเมื่อทีมแพ้ มีความสนุกสนาน เรียบร้อย นอบน้อมถ่อมตน ไม่แสดงกิริยาที่ไม่พึงปรารถนา ที่ไม่ดีงามต่อสาธารณชน

รัช วีระศิริวัฒน์ (2538: 29-31) ได้สรุปเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดี ไว้ดังนี้

1) หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนการฝึกซ้อม และการแข่งขันเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญโดยตรงของผู้ฝึกสอนกีฬา ดังต่อไปนี้ คือ

1.1) การวางแผนตลอดปี เช่น การเตรียมทีม การเตรียมการฝึกซ้อม การแข่งขัน และการเก็บตัวนักกีฬา

1.2) การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น จัดเตรียมหางบประมาณที่ใช้ทั้งระบบเกี่ยวกับการฝึกซ้อมและแข่งขัน เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าสวัสดิการ ค่าบำรุงทีม และอื่นๆ การวางแผน ในลักษณะโครงการโดยละเอียด เช่น

ก. แผนการฝึกซ้อมอย่างละเอียด รายวัน รายสัปดาห์ รายปี

ข. แผนการฝึกซ้อมแต่ละครั้ง เช่น ความหนักเบา ความยากง่าย ความมากน้อย

ค. แผนการฝึกซ้อมเกี่ยวกับการเล่นทีมและบุคคล เช่น การเล่นเฉพาะตำแหน่ง การเล่นเกมรุกและเกมรับการใช้แผน และสูตรเล่นแบบต่างๆ เป็นต้น

ง. แผนการวางตัวและกำหนดตัวผู้เล่น โดยให้มีการฝึกซ้อมอย่างจริงจังตามแผนการในสภาพการณ์ที่คล้ายกับการแข่งขันจริง

2) หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักกีฬา เป็นหน้าที่ของผู้ฝึกสอนและผู้ฝึกที่จะต้องทำให้นักกีฬาที่ตนรับผิดชอบมีคุณสมบัติต่างๆกัน เช่น

2.1) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่รับผิดชอบและต่อทีม

2.2) รู้จักการประสานงานด้านต่างๆ เช่น การประสานงานด้านการฝึก การเล่น

2.3) รู้จักสร้างสุขภาพส่วนบุคคลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมทุกกระยะ

2.4) ศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมกีฬาที่เล่นให้ลึกซึ้ง

2.5) รู้จักการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม คือ พัฒนาตนเอง พัฒนาทางด้านสังคม

2.6) สร้างสมรรถภาพทางกายให้สมบูรณ์อยู่เสมอ

2.7) ฝึกลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานะ

3) หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ทางด้านกีฬา ได้แก่

3.1) ศึกษาและเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ กติกา มารยาท ของนักกีฬาที่รับผิดชอบ

3.2) ศึกษาวิธีการสอนและการฝึกแบบใหม่ๆ

3.3) ศึกษาเกี่ยวกับการป้องกัน ปฐมพยาบาลและการรักษาการบาดเจ็บ

3.4) ศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบและประเมินผลทางกีฬา

3.5) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทางกีฬา โดยเฉพาะ กฎ กติกา ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาตน ได้แก่

4.1) การรักษาและดูแลสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น

4.2) การพัฒนาและปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย ให้สามารถที่จะฝึกซ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4.4) การทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักกีฬาในทุกๆด้าน

4.5) การฝึกฝนทักษะทางด้านกีฬา สามารถแสดงหรือสาธิตแก่นักกีฬาได้ตามโอกาสอันควร

4.6) การฝึกฝนทางด้านจิตใจให้เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง สุขุม ควบคุมอารมณ์ได้เป็น อย่างดี

5) หน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน ในฐานะที่ผู้ฝึกสอน ต้อง ทำหน้าที่รับผิดชอบและมีอำนาจสั่งการอย่างเด็ดขาดในการบริหารทีมและต้องการทำงาน กับคณะผู้ฝึกสอน (Staff Coach) ถ้าจะให้การทำงานได้ผลดีผู้ร่วมงานการฝึกนักกีฬาทุกคนจะต้อง ทำงานร่วมกัน ประสานงานกันและรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากจะทำงานให้สำเร็จได้ผลดี แล้วยังจะช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่ดีและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในงานที่กำลังทำ อยู่ได้เป็นอย่างดีด้วย

6) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ผู้ฝึกสอนมีหน้าที่และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ต่อไปนี้

6.1) ผู้ฝึกสอนมีหน้าที่รับผิดชอบด้วยการเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กร วิชาชีพสมาคมวิชาชีพเป็นสถาบันที่ผู้มีอาชีพ และความสนใจเหมือนกันมารวมกันเป็นกลุ่มก้อนเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและสร้างความเจริญเป็นปึกแผ่นให้แก่วิชาชีพ นั้น

6.2) ผู้ฝึกสอนควรจะสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะต้องศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าและวิจัยความรู้และวิธีการใหม่ๆเผยแพร่ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน

เจษฎา เกียรติระโน (2530: 46-48) ได้สรุปจริยธรรมที่ผู้ฝึกสอนต้องมียู่ในการประพฤติ ปฏิบัติ และต้องถ่ายทอดให้กับนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1) จริยธรรมส่วนบุคคล

- 1.1) ความซื่อสัตย์ รักความยุติธรรม
- 1.2) ความเสียสละ
- 1.3) ความรับผิดชอบในหน้าที่
- 1.4) การรู้คุณค่าของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบ
- 1.5) การเป็นผู้มีเหตุผล
- 1.6) การเป็นผู้มีระเบียบวินัย
- 1.7) การเป็นผู้มีมารยาทอันดีงาม
- 1.8) การเป็นผู้รู้แพ้รู้ชนะ
- 1.9) การเคารพและปฏิบัติตามกฎกติกา ระเบียบการแข่งขัน

2) จริยธรรมต่อผู้อื่น

- 2.1) การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น
- 2.2) การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม
- 2.3) การมีไมตรีต่อผู้อื่น
- 2.4) การให้เกียรติผู้อื่น
- 2.5) การรู้จักยกย่องชมเชย
- 2.6) การมีความจริงใจต่อผู้อื่น
- 2.7) ความร่วมมือในหมู่คณะ

3) จริยธรรมต่อประเทศชาติ

- 3.1) ความเคารพเทิดทูลสถาบันพระมหากษัตริย์
- 3.2) ความรับผิดชอบต่อสังคม
- 3.3) การเคารพและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- 3.4) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีของคนในชาติ
- 3.5) การรู้คุณค่าและสืบทอดศิลปประเพณีประจำชาติ
- 3.6) การรักษาความสงบสุขของสังคม
- 3.7) การรู้จักประพฤติกว้างขวางในฐานะตัวแทนของชาติ

เซบ็อก (Sabock, 1991: 109-126) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ใกล้ชิดกับ นักกีฬา ความเคารพเชื่อถือและศรัทธาที่ได้รับไม่ใช่ เพราะในบทบาทความเป็นผู้ฝึกสอนเพียงอย่างเดียว โดยสรุปได้ว่า ผู้ฝึกสอนบทบาทที่จะต้องรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- 1) บทบาทที่เป็นพ่อหรือแม่ เด็กอาจมีผู้ปกครองที่บ้านเพียงคนเดียวหรือขาดความอบอุ่น ผู้ฝึกสอนที่เอาใจใส่ดูแลอย่างจริงจัง จะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อชีวิตและเยาวชนเหล่านี้
- 2) บทบาทเป็นครู ผู้ฝึกสอนต้องเป็นครูที่ดี เด็กมีความรู้สึกที่ดีต่อครูอยู่แล้วการเป็นครูกีฬา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงในกีฬาที่เล่น
- 3) บทบาทของผู้ยึดถือระเบียบวินัย ผู้ฝึกสอนปฏิบัติกับทีมด้วยระเบียบวินัย เพื่อต้องการ ให้นักเรียนเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ต้องควบคุมดูแลและใช้อย่างเหมาะสม และด้วยการตัดสินใจที่ดี
- 4) บทบาทครูแนะแนว ในสายสัมพันธ์พิเศษระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา เมื่อมีปัญหา นักกีฬามักขอความช่วยเหลือจากผู้สอน ผู้ฝึกสอนต้องเพียงช่วยให้นักกีฬามองเห็นปัญหาทั้ง 2 ด้าน และทำให้มองเห็นทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ซึ่งนักกีฬาต้องตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 5) บทบาทของนักการทูต ผู้ฝึกสอนต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง หลีกเลี่ยงที่จะมีข้อวิวาทกับผู้อื่น ตอบสนองต่อการพิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ดีด้วยความสง่างาม
- 6) บทบาทนักจิตวิทยา ผู้ฝึกสอนต้องมีความเข้าใจและสามารถเลือกใช้วิธีที่ดีที่สุด ที่สร้างแรงจูงใจให้กับนักกีฬาแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม นักกีฬาคคนหนึ่งอาจชอบให้ใช้คำพูดที่รุนแรง แต่อีกคนหนึ่งอาจไม่ชอบ บางคนต้องการอยู่คนเดียวหรือบางคนต้องการได้รับการปลอบใจ
- 7) บทบาทของผู้พิพากษา ในสถานการณ์ที่ยุ่งยากและเกิดการขัดแย้ง การตัดสินใจที่ดีของผู้สอนที่มีพื้นฐานอยู่บนประสบการณ์หรือความรู้สึกที่ถูกต้องตรงไปตรงมา กล่าวที่จะแสดงออก และเผชิญกับการพิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ รวมถึงการตัดสินใจที่จะกำหนดปรัชญาของการสอนและปรัชญากีฬา
- 8) บทบาทของผู้นำ ผู้ฝึกสอนต้องเป็นบุคคลที่สามารถผลักดันนักกีฬาให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความแข็งแกร่ง พากเพียร กล้าเสี่ยง สร้างสรรค์ในการแก้ไข ปัญหา มีแรงกระตุ้นที่จะริเริ่มในสถานการณ์ต่างๆ โดยทั่วไปแล้วจะพบว่าผู้นำมีอยู่ 3 ประเภท คือ
 - 8.1) แบบเรือพาย ผู้นำที่จะไปก็ต่อเมื่อถูกดึง
 - 8.2) แบบเรือใบ ผู้นำที่ไปตามทิศทางของกระแสลม
 - 8.3) แบบเรือยนต์ ผู้นำที่เลือกทิศทาง และแล่นฝ่าผืนน้ำไปยังจุดหมาย
- 9) บทบาทผู้ยึดถืออำนาจที่มีเมตตา (Benevolent Dictator) ในสถานะที่ตื่นตัวของการแข่งขัน มีสถานการณ์ที่ต้องการการรีบด่วนที่สุดเท่าที่จะทำได้ที่ผู้ฝึกสอนต้องตัดสินใจ และชี้แนะซึ่งจะต้องเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดต่อทุกคนภายในทีม ผู้ฝึกสอนที่ดีจะทนมั่นใจจนถึงจุดหนึ่งเท่านั้น

10) บทบาทนักการเมือง ผู้ฝึกสอนควรหลีกเลี่ยงการเป็นศัตรูกับผู้อื่น การวิพากษ์วิจารณ์ เป็นสิ่งที่สร้างปัญหาให้กับผู้ฝึกสอน และนำไปสู่การเผชิญหน้าในบทบาทนี้ผู้ฝึกสอนที่ดีว่าช่วงเวลา ที่จะสร้างมิตรและสร้างความมั่นคงให้กับตนเองก็ต่อเมื่อทีมชนะ แต่ถ้ายังหาเพื่อนไม่ได้ แน่ใจเลยว่าจะไม่สามารถหาเพื่อนได้เมื่อทีมแพ้

11) บทบาทนักแสดง บางครั้งผู้ฝึกสอนมีความจำเป็นต้องแสดงบทบาทนักแสดงเมื่อสถานการณ์บีบบังคับ เช่น ตะโกนตำหนินักกีฬาคนใดคนหนึ่งหรือทั้งทีมหรือเจียบสงบทั้งๆที่อยากจะระเบิดออกมาต่อหน้านักกีฬา คณะผู้ฝึกสอน หรือต่อทุกคน เพื่อให้ให้นักกีฬาทำบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ฝึกสอนต้องการ แต่ต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม ผู้ฝึกสอนที่เป็นนักแสดงที่ดี แม้ในขณะที่ถูกจับได้ด้วยความโกรธแค้นของผู้อื่นก็สามารถแสดงภาพให้เห็นว่ามีความสง่างามอยู่ในตัวได้

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) กล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอน คือ คุณลักษณะของ ผู้ฝึกสอนที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติที่ดี ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ฝึกสอนต้องศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุดของนักกีฬา
- 2) ผู้ฝึกสอนต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการด้านต่างๆของนักกีฬาได้เป็นอย่างดี
- 3) ผู้ฝึกสอนต้องเป็นคนที่มีความร่าเริงแจ่มใส สามารถสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานให้แก่ักกีฬา
- 4) ผู้ฝึกสอนต้องสามารถเผชิญกับสถานการณ์หลายๆอย่างได้เป็นอย่างดี มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่อ่อนไหวง่าย
- 5) ผู้ฝึกสอนต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชังในนักกีฬาคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ
- 6) ผู้ฝึกสอนสามารถทุ่มเททุกอย่างให้กับการฝึกซ้อม เพื่อพัฒนานักกีฬาให้เป็นนักกีฬาที่ดี ในทุกด้าน
- 7) ผู้ฝึกสอนต้องมีความสามารถหลายๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในกีฬาประเภทที่ตนกำลังฝึกสอนอยู่
- 8) ผู้ฝึกสอนต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิคและวิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นอย่างดี เพื่อประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมนักกีฬาได้
- 9) ผู้ฝึกสอนจะต้องมีน้ำใจ สรรเสริญหรือชมนักกีฬาเมื่อเล่นดี และตำหนิในทางที่เป็นประโยชน์และดีงามเมื่อเล่นไม่ดี

10) ผู้ฝึกสอนจะต้องส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในทีมให้ดี เพราะแต่ละคนก็เล่นเพียง 1 หรือ 2 ประเภทหรือมากกว่า การรวมทีมแต่ละครั้งผู้ฝึกสอนจะต้องเสริมสร้าง TEAMWORK ให้ดี และนักกีฬาจะต้องมีความเข้าใจ

11) ผู้ฝึกสอนจะต้องให้ความรู้แก่นักกีฬามากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องใกล้ชิดกับนักกีฬาเสมอ แม้ในยามว่างก็พยายามหาโอกาสได้ถามทุกข์สุขต่างๆ แม้นักกีฬาลงฝึกเองในยามว่างก็ควรไปคุยอยู่ใกล้ๆและคอยแนะนำอยู่เสมอ แต่อย่าลืมว่าถ้าผู้ฝึกสอนให้ความรู้มากเกินไปหรือถ่ายทอดให้นักกีฬาไม่รู้เรื่องก็จะเกิดความลำบากต่อนักกีฬา โค้ชหรือผู้ฝึกสอนบางคนมีความรู้ท่วมหัวแต่เอาตัวไม่รอดก็มี

12) ผู้ฝึกสอนอย่าทำลายความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล นักกีฬาย่อมแสดงความคิดเห็นเมื่อผู้ฝึกสอนให้โอกาสแก่เขา นักกีฬาบางคนมีความคิดก้าวหน้ามีความคิดริเริ่มซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ผู้ฝึกสอนควรรับไว้พิจารณา ความคิดริเริ่มต่างๆจะต้องปราศจากความเห็นแก่ตัว

13) การฝึกทักษะเบื้องต้นผู้ฝึกสอนไม่ควรมองข้าม ควรฝึกซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้ นักกีฬาได้รู้พื้นฐานและจะนำไปใช้ได้อย่างอัตโนมัติ

14) ผู้ฝึกสอนจะต้องจำได้เสมอว่า ทำอย่างไรถึงจะทำให้ผู้เล่นกระหายที่จะอยาก จะเข้าร่วม การฝึกเรื่อยๆหรือที่เราเรียกกันว่า “มัน” สนุกสนานต่อการฝึก

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2536) กล่าวถึงจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนควรประกอบด้วย

1) ผู้ฝึกสอนต้องเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ และพึงรู้หน้าที่ของผู้ฝึกสอน

2) ผู้ฝึกสอนต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เล่นและรักความยุติธรรม (ผู้เล่นทุกคนสำคัญเท่ากันหมดในทีม)

3) ผู้ฝึกสอนต้องมีความอดทน อดกลั้น และเพียรพยายามในการสร้างทีมอย่างเต็มที่

4) ความเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาของผู้เล่นในสนามเป็นเครื่องวัดคุณธรรมของผู้ฝึกสอน

เจษฎา เจียรนัย (2530: 3-6) ได้กล่าวถึงพื้นฐานของผู้ที่จะทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนไว้ 3 ประการ คือ

1) ความมั่นคงในวิชาชีพหรือหน้าที่ หากรักงานที่ต้องเป็นโค้ชแล้วควรพร้อมในการที่จะเสียสละทุ่มเทให้กับงาน แต่ถึงแม้จะทุ่มเทเต็มที่แล้ว ยังต้องมีอุปสรรคเกิดขึ้นกับการทำงาน ทำให้ผลงานไม่สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โค้ชก็ยอมสละตำแหน่งของตนเองให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถด้วยความเต็มใจ

2) ความศรัทธาเชื่อมั่น โค้ชต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เล่นและผู้ร่วมงาน (Staff Coach) ว่าจะสามารถทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ถ้าโค้ชขาดความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานแล้ว ต้องมีปัญหาในการทำงานอย่างแน่นอน แม้แต่ผลของการแข่งขันโค้ชยอมรับว่าแพ้หรือชนะก็ยังไม่ดีเท่ากับนักกีฬาและผู้ร่วมงาน

3) การทำงานร่วมกับผู้บริหาร ในการทำงานของโค้ชจะมีสิทธิ์เด็ดขาดก็ต่อเมื่อโค้ชอยู่ต่อหน้านักกีฬาเท่านั้น โค้ชต้องคำนึงถึงผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลสูงกว่า ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ที่โค้ชต้องทำงานสัมพันธ์ด้วย และจะเป็นผู้ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทีมกีฬาได้

จากพื้นฐาน 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ฝึกสอนนั้น เป็นสิ่งแสดงให้เห็นอย่างแน่ชัด ว่าผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีต้องยอมรับพื้นฐานดังกล่าวนี้ก่อน ยิ่งในเมืองไทย ไม่มีผู้ฝึกสอนอาชีพ

มีเพียงแต่ผู้ฝึกสอนสมัครเล่น ทำงานด้วยความสมัครใจและไม่มีหลักสูตรหรือวิชาที่ให้ความรู้โดยตรง ผู้ฝึกสอนแต่ละคนต้องสนใจในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สำหรับผู้ที่เข้ามารับหน้าที่การเป็นผู้ฝึกสอนในโรงเรียนนั้น ต้องควรระมัดระวังเป็นอย่างมาก เพราะการที่จะวัดผลงานการเป็นผู้ฝึกสอนระดับนักเรียนนั้น ไม่ได้วัดแต่ผลจากชัยชนะหรือพ่ายแพ้ในการแข่งขันเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญมากกว่า คือ การที่ผู้ฝึกสอนจะต้องชี้แนวทาง ตลอดจนการสอดแทรกจริยธรรมให้กับนักกีฬาคบคู่ไปด้วยในฐานะครู นอกเหนือจากที่ต้องฝึกและสอนความเป็นนักกีฬาที่ดีแล้ว

วิทยา เลหากุล (2529: 11) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีต้องแก้จุดบกพร่องของผู้เล่นในทีมได้เป็นรายบุคคลและต้องมีความเด็ดขาด มีความรู้ในการเตรียมทีม แต่ละครั้งที่มีการแข่งขันควรนำเอาข้อมูลครั้งก่อนๆมาปรับปรุงแก้ไข มิใช่ปล่อยให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า โดยไม่พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหา เมื่อผู้ฝึกสอนสามารถกระทำได้ตามที่กล่าวมาข้างต้น ก็จะสามารคนำความสำเร็จมาสู่ทีมที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องประเมินความสามารถของ ผู้ฝึกสอนในอันที่จะนำไปปรับปรุงแผนการฝึกของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไรซ์ (Rice, 1995: 152-154) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ดี 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก คือ ความสามารถระดับอาชีพ การที่จะเป็นผู้ฝึกสอนระดับอาชีพต้องผ่านการเป็นครูมาก่อน เพราะการสอนเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกไม่ว่าจะเป็นการสอนในห้องเรียนหรือสอนกีฬา ไม่ใช่หมายความว่า การเป็นผู้ฝึกสอนมีความสำคัญน้อยกว่าการสอนในห้องเรียน หรือการสอนในห้องเรียนมีความสำคัญรองจากการเป็นผู้ฝึกสอน เพราะหลักสูตรควบคุมทั้งการสอนทั้งสองจุดประสงค์ของการสอนกีฬา ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การศึกษาด้านพลศึกษา เช่นเดียวกันกับโปรแกรมทางด้านพลศึกษา ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การศึกษา

ประการที่สอง คือ รู้จักหลักการหรือไม่ มีพื้นฐานในการเป็นนักกีฬามาก่อนไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์จากการเป็นผู้เล่น ซึ่งเป็นสิ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานเพื่อจะได้ประสบผลสำเร็จในการควบคุมทีม แต่บางครั้งการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้เล่นที่ดีไม่อาจประกันได้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้ฝึกสอน เพราะการเป็นนักกีฬาที่เด่นไม่อาจถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ดีเท่ากับการเป็นครู เว้นแต่จะสามารถเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้เล่นมาสู่บทบาทของครู จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาหลักทั่วไปของการเป็นครูและผู้ฝึกสอนกีฬา

ประการที่สาม คือ ครูและผู้ฝึกสอนที่มีบุคลิกดี สามารถสร้างความนับถือให้กับเด็กได้ การที่จะประสบผลสำเร็จนั้น ต้องสามารถสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม พยายาม

สร้างคุณค่าทางศีลธรรม ทางจิตใจ ความประพฤติ ความรักแก่สถาบันและทีม ให้กับตัวเด็กซึ่งเป็น

การสอนทั้งพื้นฐานของผู้ฝึกสอน บางครั้งเขาอาจจะชนะในกีฬาต่างๆ แต่อาจล้มเหลวในสิ่งเหล่านี้ การที่ผู้ฝึกสอนสนใจในตัวเด็กเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สร้างบุคลิกความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองด้วย

ประการที่สี่ คือ ความประพฤติเป็นสิ่งสำคัญของอาชีพการสอน เป็นสิ่งที่เรามีและเป็นอยู่ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในตัวเด็กมากกว่าบุคคลอื่น ดังนั้นผู้ฝึกสอนต้องยึดกฎระเบียบต่างๆอย่างเคร่งครัด เป็นตัวอย่างในการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนต้องควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ เพราะเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งของผู้ฝึกสอน เพื่อจะมีผลต่อไปยังความประพฤติของทีม การที่ผู้ฝึกสอนเดินลงสนามพร้อมกันนักกีฬา ผู้ฝึกสอนเหมือนกับโรงเรียนที่นักกีฬา ต้องเรียนรู้ในพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออก

เชบล็อก Sabock (1979: 117-146) ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนควรประกอบด้วย ดังนี้

1) มีสัญชาตญาณของความเป็นมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลิกภาพและอารมณ์ต่างๆ หลากหลาย เช่น มีทั้งโกรธ ดีใจ เห็นใจ เป็นต้น

2) มีเหตุผล การกระทำทุกอย่างในหน้าที่ของผู้ฝึกสอนต้องมีหลักการและเหตุผล กระบวนการเชิงเหตุผลมีลักษณะ ดังนี้

- 2.1) สามารถอธิบายได้ หรือพิสูจน์ได้ ทดลองให้เห็นจริงได้
- 2.2) สามารถปฏิบัติได้
- 2.3) สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้

3) มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักกีฬาทุกคน ผู้ฝึกสอนต้องให้ความสนใจตัวนักกีฬาดีพอๆ กัน กับสนใจการแข่งขัน ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมฐานะทางเศรษฐกิจถ้าเป็นผู้ฝึกสอนในโรงเรียนต้องสนใจเรื่องเรียนด้วย

4) การวางตนเป็นที่น่านับถือ การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้ฝึกสอน ซึ่งต้องเป็นการยอมรับนับถือโดยการไม่ใช่อำนาจ แต่ยอมรับเพราะมีบุคลิกภาพเป็นที่น่านับถือ

5) มีความสามารถในการจูงใจ การจูงใจเป็นกุญแจที่สำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย

6) อุทิศตนเพื่อภาระหน้าที่

7) มีความสามารถในการสร้างวินัย ซึ่งในการสร้างวินัยมี 3 ประการคือ

7.1) ความมั่นคง

7.2) ยุติธรรม

7.3) มีความสม่ำเสมอ

8) มีเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้ฝึกสอนควรแบ่งเป้าหมายเป็น 3 ระดับ

8.1) เป้าหมายเร่งด่วน

8.2) เป้าหมายระยะกลาง

8.3) เป้าหมายระยะยาว

9) มีความสามารถพิเศษหรือพรสวรรค์

10) มีความกระตือรือร้น

11) ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

12) มีความรู้เรื่องกีฬา

13) สนใจในสิ่งที่เป็นสารประโยชน์

14) รู้และเข้าใจความต้องการของผู้เล่น

15) รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้ชนะและพ่ายแพ้

16) มีความภาคภูมิใจ

17) มีความสามารถในการจัดและบริหาร

18) มีภาษาท่าทางที่สามารถสื่อสารได้ดีแทนภาษาพูด

19) มีคุณธรรม จริยธรรม

20) มีความซื่อสัตย์

21) มีความสง่างามมีฐานน่าเลื่อมใส

22) มีการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้ดี

- 23) มีความมั่นคงทางอารมณ์
- 24) มีความยุติธรรม
- 25) มีความสามารถสร้างจินตนาการประกอบคำสอน

จอร์น Jones (1982: 7-8) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอน ดังนี้

- 1) มีเหตุผลที่สามารถยืดหยุ่นได้ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- 2) สามารถเข้าใจและรวบรวมปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกีฬา
- 3) มีวิธีการจัดการและมีแนวทางการฝึกสอนที่เป็นที่ยอมรับ
- 4) มีความสามารถและตั้งใจในการทำงานร่วมกับกลุ่มผู้ร่วมงาน
- 5) มีเทคนิคในการจูงใจ
- 6) มีมนุษยสัมพันธ์ ปรารถนา ความยุติธรรม
- 7) มีการวางแผนและเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
- 8) มีอารมณ์ที่มั่นคง ควบคุมความรู้สึกได้ดี
- 9) มีวิธีการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 10) เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน
- 11) มีศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์กับนักกีฬา
- 12) มีความศรัทธาในสิทธิมนุษยชน

การเมอร์ (อ้างถึงใน ประโยค สุทธิสง่า, 2524: 15-16) ซึ่งเป็นผู้ฝึกสอนฟีฟ่า (Federation Of International Football Association) ชาวเยอรมันตะวันตก ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ดี ต้องมีหลัก 3 ประการ

- 1) ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้รับการฝึก คือ แนะนำสั่งสอนได้แล้วยังสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้รับการฝึกเห็นได้จริง เกิดศรัทธา เชื่อมั่น
- 2) ต้องเป็นที่พึ่งแก่เด็กที่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ว่ากรณีใดๆ คือ ต้องปฏิบัติตนเหมือนกับพี่หรือพ่อ คือ ต้องพยายามทำให้เขาเห็นว่า เชื่อว่าเราได้ช่วยเขาอย่างเต็มที่
- 3) ต้องมีความเด็ดขาด แต่มีความสุขุมเยือกเย็นในการปฏิบัติการฝึกตลอดจนการสั่งให้ผู้เล่นทุกคนปฏิบัติตามเมื่อลงสนามแข่งขัน

เจษฎา เจียรณัย (2530) นอกเหนือจากความสามารถของผู้เล่นแล้วความสามารถของผู้ฝึกสอน การฝึก การวางแผน และรูปแบบของการเล่นก็เป็นปัจจัยที่นำชัยชนะมาสู่ทีม

เจริญ กระบวนรัตน์ (2545) บุคคลที่จะก้าวเข้ามารับหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรจะได้ตั้งคำถามและตอบตนเองว่า ท่านพร้อมหรือไม่กับการที่จะต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ในขณะที่ทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬาให้กับนักกีฬา

ประโยค สุทธิสง่า (2538) ผู้ฝึกสอนจะต้องพยายามปฏิบัติตามโครงการที่ได้วางไว้ให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมีปรัชญาของผู้ฝึกสอนซึ่งจะเป็นเครื่องชี้แนวทางให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้ฝึกสอนจะต้องคิดอยู่เสมอว่าจะต้องทำให้ผู้เล่นของเขาขึ้นก้าวหน้าขึ้น และต้องมีน้ำใจนักกีฬาในการเล่นในระบบของการรุกและการป้องกัน ผู้ฝึกสอนจะต้องปรับปรุงตัวตัวเอง น้ำใจนักกีฬาจะต้องมีอยู่เสมอ

เจษฎา เจียรณัย (2530) ได้กล่าวว่า トラバド (Trabado) ผู้ฝึกสอนไม่รู้จักปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง トラバドนั้นคุณลักษณะของการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีก็ยิ่งถือว่าขาดความสมบูรณ์ไปส่วนหนึ่ง ด้วยเหตุผลนี้จึงส่งผลให้ระดับความคาดหวังของผู้ฝึกสอนจึงอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2535) ได้กล่าวว่า ความใกล้ชิดสนิทสนม การรู้จักนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในการทำงานกับนักกีฬาในทีมของตนเอง

เจษฎา เจียรณัย (2530) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับนักกีฬา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการฝึกสอน ผู้ฝึกสอนที่ขาดคุณสมบัติข้อนี้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างตัวผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา

พิระพงศ์ บุญศิริ (2536) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนต้องรู้จักดูแลเอาใจใส่และให้ความเป็นกันเองกับนักกีฬา ควรดูแลอย่างใกล้ชิด ไม่บังคับเข้มงวดจนเกินไปจนทำให้นักกีฬาเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ขึ้นได้

เนื่องจากเกิดความเครียดในจิตใจ ดังนั้นผู้ฝึกสอนควรที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อนักกีฬา เพื่อที่การฝึกสอนจะได้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดีตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

อนันต์ อัดชู (2536) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกีฬา นั้นๆ ได้รับการฝึกอบรมได้รับการศึกษาเล่าเรียนและสามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติได้ จัดทำแผนการฝึกซ้อมได้ดี ควบคุมการฝึกซ้อมให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขเกมส์การเล่นและปรับปรุงความสามารถของนักกีฬาได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทุ่มเท อดทน และมีความริเริ่ม มีความรับผิดชอบสูง สุภาพเรียบร้อยและนอบน้อมถ่อมตน

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2536) ความต้องการในการที่จะเรียนรู้นั้น ก็คงจะไม่เกิดขึ้นตลอดเวลาหรือคงที่ การสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาเกิดความต้องการในการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นหน้าที่ที่ผู้ฝึกสอนต้องเข้าใจและรับผิดชอบ

วรรณดา ตั้งสุกกิจกำจร (2544) ที่กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นที่ต้องค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องต่างๆ นำมาพัฒนาและปรับปรุงการสอน ซึ่งต้องใช้เวลามากในการศึกษาและค้นคว้า

อนันต์ อดธุ (2536) ได้กล่าวว่า การสอนและพยายามที่จะปรับพฤติกรรมของตนเอง มีวิธีการใดที่จะเหมาะสมกับสภาพของทีมหรือนักกีฬาของเรามากที่สุด ผู้ฝึกสอนมีความเชื่ออย่างไร คิดอย่างไร มีวิธีการอย่างไร ผู้ร่วมทีมและผู้เล่นจะต้องทราบและเข้าใจ และคิดว่าวิธีดังกล่าวเป็นวิธีการที่จะนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้ อย่าให้ผู้ร่วมทีมสงสัยแคลงใจหรือไม่เข้าใจในความคิดความเชื่อและวิธีการฝึกจะทำให้การฝึกถึงจุดมุ่งหมายได้ยาก เพราะการฝึกซ้อมตารางการฝึกซ้อมอาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ตลอดจนปัญหาและข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในตัวของผู้ฝึกสอนและผู้ร่วมทีมหรือผู้เล่นจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และผู้ฝึกสอนจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากข้อขัดแย้งนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม

ประวิทย์ ไชยสาม (2525: 61) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องมีเทคนิคในการฝึกและมีการวางแผนเฉพาะตัวผู้เล่น รวมทั้งวางแผนการเล่นเป็นชุดทั้งทีมควบคู่กันไป ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้การเล่นประสบผลสำเร็จได้ง่าย

มนัส ยอดคำ (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ฝึกสอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกทำหน้าที่สอน ตลอดจนการให้คำแนะนำต่างๆ แก่นักกีฬาเพื่อเตรียมและพัฒนาทีมไปสู่เป้าหมาย

อุทัย สงวนพงศ์ (2542) ได้กล่าวว่า ประเทศไทยของเรานั้นโค้ชและผู้สอนหรือผู้ฝึกนักกีฬามักจะเป็นคนเดียวกัน ที่จริงแล้วผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนการต่างๆ ลักษณะของผู้ฝึกสอนจึงเป็นผู้ที่ขอศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ผ่านการดูเกมส์การเล่นมามาก อ่านเกมส์การเล่นได้ดี รู้จักแก้เกมส์การเล่น ผู้ฝึกสอนอาจจะเล่นกีฬาประเภทนั้นไม่เก่งหรือเล่นไม่เป็น แต่สามารถบอกได้ว่าอะไรควรทำอย่างไร ตำแหน่งไหนควรให้ใครลงไปเล่น ควรฝึกผู้เล่นคนไหนคนนี้เพิ่มเติมอย่างไร

2.2.3 ปรัชญาของผู้ฝึกสอน

คำว่า “ปรัชญา” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Philosophy” ซึ่งมาจากศัพท์ภาษากรีกว่า Philos (รัก) + Sophia (ความรู้) รวมคำแล้วน่าจะแปลว่า “ความรักความรู้” หมายถึงการแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นหลักความจริงตามธรรมชาติแห่งวิทยาศาสตร์ และตั้งอยู่บนความยุติธรรม (สมคิด ชิตประสงค์ 252: 10)

แนวปรัชญาของผู้ฝึกสอนนั้นมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งแนวปรัชญาของแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสียในตัวของมันเอง จะให้ดีหรือเสียไปหมดนั้นไม่มี (ชาดิชยา อิศรัมย์ 2525: 8) ผู้ฝึกสอนที่ไม่ทราบปรัชญาของการฝึก จะทำให้ขาดแนวทางในการปฏิบัติไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ดังนั้นเพื่อให้ในการฝึกกีฬาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องทราบว่าขณะนี้ตนเองกำลังทำอะไร ทำเพื่อใคร ทำกับใคร และจะได้อย่างไร

ปรัชญาเป็นความเชื่อหรือหลักการที่จะเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติในแง่ของการกีฬานั้น ปรัชญาของชีวิต (Philosophy of Life) จะเป็นปรัชญาพื้นฐานของปรัชญาของการฝึกกีฬา (Philosophy of Coaching) และจะเป็นปรัชญาของการฝึกกีฬาเฉพาะอย่าง (Philosophy of Sport) หรือเป็นเทคนิคและกลยุทธ์ที่ผู้ฝึกสอนจะนำมาใช้ในการฝึกกีฬาต่อไป

การพัฒนาแนวปรัชญาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้น จะเกี่ยวข้อง กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องพัฒนาการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และต้องรู้จักตนเองให้ดีกว่า ตนเองเป็นใคร จะต้องทราบความหมายของคำว่า “ผู้ฝึกสอน” จะต้องทราบว่าบทบาทหน้าที่ของผู้ ฝึกสอนมีมากน้อยเพียงใด

2) ผู้ฝึกสอนจะต้องทราบจุดประสงค์ที่แน่ชัดของการฝึกกีฬาของตนเอง (การกีฬาแห่ง ประเทศไทย 2535: 43-44)

2.3 วิทยาศาสตร์ทางการกีฬา

การประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย ชีวกลศาสตร์ จิตวิทยาการ กีฬา โภชนาการ เวชศาสตร์การกีฬา ในขั้นตอนต่างๆ เช่น การวางแผน การคัดเลือกนักกีฬา การฝึก นักกีฬา การแก้ไขต่างๆ และการติดตามผลของการฝึก ช่วยให้นักกีฬาได้ผลเร็ว ความรู้ทาง ช่วยให้ผู้ฝึกสอนเข้าใจถึงกลไกที่จะทำให้ นักกีฬามีความสามารถสูงสุด การใช้หลักการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ช่วยให้สามารถติดตามผลของการทดลองใช้ความรู้ต่างๆ

ไถ่ออน ชินธเนศ (2542: 42) กล่าวว่า การสังเกตอาการฝึกที่มากเกินไป (Overtraining) จะช่วยให้โค้ชปรับระดับการฝึกให้เหมาะสมต่อไป โค้ชต้องยอมรับว่า ผลของการฝึก มีความไม่

แน่นอนอยู่บ้าง เช่น การฝึกอย่างหนึ่งอาจจะมีผลต่อการฝึกอีกอย่างหนึ่ง การวางแผน ทุกอย่างต้องคำนึงว่านักกีฬามีความเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากอายุ ระยะเวลา และชนิดของการฝึก การฝึกนักกีฬาให้มีคุณลักษณะที่ดังเป้าไว้ต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ การติดตามผลและการแก้ไขปัญหามิใช่ทำตลอดเวลา มีการวางแผนว่าจะทำอะไรต่อไปเป็นขั้นตอนพร้อมกับการประเมินผลเป็นระยะ การฝึกนักกีฬาวัยเด็กเพื่อไปแข่งใน 6, 8 หรือ 10 ปีข้างหน้า ต้องวางแผนขั้นตอนการฝึกในปัจจุบันให้เป็นไปในแนวทางที่ควรจะเป็น มีการ ประเมินผล และตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้เป็นระยะๆ ผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) ที่ดีต้องม ีความรอบรู้และความเข้าใจในหลักทฤษฎีการฝึกอย่างละเอียดถูกต้องจะต้องได้รับการศึกษาอบรม

และฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกได้เป็นอย่างดี มิใช่จะอ่านจากตำราหรือเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาแล้วจะสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ทันที นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติตนอย่างที่ดีแก่นักกีฬาด้วยการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีนั้นมิใช่จะฝึกให้นักกีฬาเก่งทางด้านทักษะแต่เพียงอย่างเดียว จะต้องดูแลในเรื่องความประพฤติ นิสัย ใจคอ การอยู่ร่วมกัน การเข้าสังคม ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับนักกีฬา ซึ่งสิ่งต่าง เหล่านี้ผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องให้การอบรม และเอาใจใส่ปลูกฝังให้นักกีฬาควบคู่ไปกับการฝึกซ้อมทางด้านร่างกายด้วย

มนตรี จุลสมัย (2534: 41) ได้กล่าวไว้ว่า การแข่งขันกีฬาระดับชาติหรือระดับโลกในอนาคต เช่น กีฬาโอลิมปิก เอเชียนเกมส์ หรือซีเกมส์ก็ตาม จะเป็นการแข่งขันความสามารถของผู้ฝึกสอนในการนำเอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬามาประยุกต์ใช้ในการฝึกนักกีฬา ทั้งระบบแบบครบวงจร ใครสามารถทำได้สมบูรณ์แบบที่สุดก็ควรได้รับชัยชนะและความภาคภูมิใจในกรอบและจริยธรรมของนักกีฬา นอกจากนี้วิทยาศาสตร์การกีฬา ยังเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาการกีฬาของประเทศ เพราะสามารถนำไปใช้ยกระดับมาตรฐานการกีฬาโดยทั่วไป พัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกสอนและนักกีฬา รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา ซึ่งจะเห็นได้ว่า การที่วิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามามีบทบาทต่อการกีฬาเป็นการทำให้สถิติของการแข่งขันดีขึ้น ซึ่งสถิติที่ดีขึ้นนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการฝึกที่ตั้งอยู่บนรากฐานของวิทยาศาสตร์

สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์ (2539 ข: 23-27) กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาการกีฬาของไทยให้บรรลุเป้าหมายในการแข่งขันระดับนานาชาติได้นั้น ควรจะมีการส่งเสริมทางด้านวิทยาศาสตร์หรือการแพทย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาบุคลากรทางกีฬา ซึ่งประกอบด้วย

1.1) ผู้เล่นกีฬา รัฐจะต้องส่งเสริมและขยายการส่งเสริมอย่างกว้างขวางให้เยาวชน และประชาชนทุกเพศทุกวัย สนใจและรักการกีฬาและเห็นความสำคัญว่าการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายจะเป็นพื้นฐานอันสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และสังคม หากประชาชนและเยาวชนทั้งประเทศรักและสนใจการเล่นกีฬาอย่างจริงจัง ย่อมเป็นที่มั่นใจได้ว่าจะมีนักกีฬานิคมต่างๆเกิดขึ้นอย่างมากมาย

1.2) ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ด้านกีฬาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นมากสำหรับการส่งเสริมกีฬาให้ได้ผล รัฐจะต้องส่งเสริมให้มีผู้ฝึกสอนกีฬาอาชีพ เพื่อให้ผู้ฝึกสอน

เหล่านี้มีมาตรฐานสากล และมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปอบรมหรือศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งผู้ฝึกสอนกีฬาเหล่านี้จะนำความรู้และประสบการณ์ประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการนักกีฬาเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ

1.3) ผู้ตัดสินกีฬา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อมาตรฐานการเล่นกีฬาเป็นอย่างมาก เพราะผู้ตัดสินมีบทบาทอย่างมากต่อผลการเล่น การแข่งขันกีฬาต่างๆ การพัฒนาหรือส่งเสริมกีฬา จะกระทำได้อย่างมากหรือไม่ได้เลย หากขาดแคลนผู้ตัดสินหรือผู้ชี้ขาดที่มีความรู้ ความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณธรรมของผู้ตัดสิน รัฐจะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาชนิดต่างๆ ให้มีการกระจายไปทั่วประเทศ โดยเฉพาอย่างยิ่งผู้ตัดสินที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม อย่างแท้จริง

1.4) ผู้บริหารการกีฬาดลอดจนผู้จัดและดำเนินการด้านกีฬาต่างๆ ผู้บริหารการกีฬาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวทางและวิธีการส่งเสริมกีฬาที่ถูกต้อง นอกจากนี้จำเป็นต้องรู้หลักการบริหารการกีฬาอย่างแท้จริง ที่สำคัญต้องมีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์หรือแนวทางที่ถูกต้องและกล้าตัดสินใจที่จะนำความเจริญของการกีฬามาสู่ประเทศ

2) การพัฒนาสถานที่การออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ซึ่งควรประกอบด้วย

2.1) สนามกีฬา ต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่า ทุกจังหวัดจะต้องมีสนามกีฬา ที่ได้มาตรฐาน โดยกำหนดขนาดของสนามตามสัดส่วนของจำนวนประชากรและความสำคัญของจังหวัด เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการกีฬาภายในจังหวัด ขณะเดียวกันภายในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านก็ควรมีการเตรียมการในเรื่องสถานที่สำหรับการสร้างสนามกีฬา ให้เป็นศูนย์รวมของประชาชน ซึ่งปัจจุบันอยู่ภายใต้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีการพัฒนาตามกำลังงบประมาณหรือได้รับสนับสนุนจากภาครัฐกิจเอกชนอื่นๆ ตามขนาดหรือแบบมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้ว

2.2) สวนสาธารณะและสวนสุขภาพ รัฐจะต้องมีมาตรการในการให้จังหวัดและอำเภอทุกแห่งจัดให้มีสวนสาธารณะและสวนสุขภาพเพื่อให้เยาวชน และประชาชนได้ใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และเพื่อออกกำลังกาย เพราะสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นต่อชีวิตทุกคน ทั้งนี้เพื่อความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประเทศชาติในที่สุด

3) การพัฒนาองค์กรการกีฬา ซึ่งควรประกอบด้วย

3.1) องค์กรกีฬาของรัฐ รัฐจะต้องดำเนินการให้องค์กรด้านการส่งเสริมกีฬาของรัฐ ทุกองค์กรให้ความร่วมมือประสานการทำงานอย่างใกล้ชิด มิใช่ต่างคนต่างทำอย่างเป็นอยู่ในปัจจุบันให้มีการจัดระบบการงบประมาณ การเบิกจ่ายของแต่ละหน่วยงาน โดยคำนึงถึง

หลักการประหยัด สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งต้องมีการสอดคล้องประสานสัมพันธ์กันมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำหรือซ้ำซ้อนกัน และการดำเนินงานด้านการส่งเสริมกีฬาจะต้องกำหนดให้มีนโยบายแน่ชัดทุกหน่วยงานให้มีการประสานกันอย่างจริงจังให้เป็นไปแนวทางที่ถูกต้องเป็นรูปธรรมมากกว่าเป็นนามธรรม

3.2) องค์การกีฬาของเอกชนหรือนิติบุคคล รัฐจะต้องให้ความสนใจใส่ดูแลให้การสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมกีฬาของภาคเอกชนให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง และได้ผลอย่างแท้จริง ต้องคอยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้องค์กรเหล่านั้นทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก ป้องกันมิให้มีการผูกขาดเฉพาะกลุ่มหรือพวกองค์กรที่ใช้ชื่อแห่งประเทศไทยควรให้มีการขยายฐานให้กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้โอกาสแก่ ทุกคนให้เข้ามีส่วนร่วมสร้างสรรค์ความเจริญองงามให้กับทุกองค์กรอย่างแท้จริง ต้องพยายามกำกับดูแลควบคุมมิให้มีการแอบอ้างสถาบัน หรือองค์กรที่เป็นของส่วนรวมมาสร้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่ม ขณะเดียวกันต้องสนับสนุนคนดีหรือกลุ่มบุคคลที่มีความปรารถนาดีต่อส่วนรวมให้มีโอกาสแสดงความสามารถและยกย่องให้ได้รับเกียรติอันสมควรแก่ฐานะอย่างจริงๆ โดยไม่ทอดทิ้งประเด็นสำคัญก็คือ รัฐจะต้องหาวิธีดำเนินการและส่งเสริมให้มีการจัดองค์กรกีฬาของคณะบุคคลหรือนิติบุคคลให้เกิดขึ้นทุกท้องถิ่น โดยพยายามให้มีถึงทุกระดับตำบลและหมู่บ้าน หากสามารถทำได้เช่นนี้จะมั่นใจได้ว่าระบบการผูกขาด หรือการเอาประโยชน์เฉพาะตนหรือกลุ่มของตนจะหมดไปในที่สุด

4) การพัฒนาวัสดุและอุปกรณ์การกีฬา ซึ่งควรประกอบด้วย

4.1) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพของวัสดุ และอุปกรณ์การกีฬาที่ผลิตขึ้นในประเทศให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ปัจจุบันวัสดุอุปกรณ์กีฬาหลายชนิดสามารถผลิตขึ้นใช้ได้หลายประเทศและบางชนิดสามารถส่งไปจำหน่ายในต่างประเทศ แต่ยังมีอุปกรณ์กีฬาหลายชนิด ที่คุณภาพยังไม่ได้มาตรฐาน ทั้งๆที่อุตสาหกรรมด้านนี้ภายในประเทศมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการได้อยู่แล้ว เรื่องนี้รัฐควรมีหน่วยงานที่สามารถพิจารณาให้การรับรองคุณภาพของอุปกรณ์กีฬาโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อยกระดับมาตรฐานการเล่น และการแข่งขันกีฬาภายในประเทศและระหว่างประเทศให้สูงขึ้น ขณะเดียวกันรัฐจะต้องส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมการผลิตวัสดุอุปกรณ์กีฬาภายในประเทศให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการแข่งขันทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพอย่างแท้จริง

4.2) การส่งเสริมให้มีการจำหน่ายวัสดุและอุปกรณ์กีฬาในราคาถูก รัฐจะต้องส่งเสริมให้ประชาชนรักและสนใจเล่นกีฬาอย่างจริงจัง ปัจจัยสำคัญในเรื่องนี้ ได้แก่ วัสดุและอุปกรณ์กีฬาราคาถูกซึ่งประชาชนและเยาวชนสามารถหาซื้อได้ตามควรแก่ฐานะ วิธีการที่น่าจะ

ได้ผลได้แก่ การพิจารณาลดหรือยกเว้นอัตราบุคลากรวัสดุอุปกรณ์กีฬาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรืออีกทางหนึ่งรัฐจะต้องดำเนินการให้มีศูนย์วัสดุและอุปกรณ์กีฬาให้กระจายไปตามตำบล อำเภอ และจังหวัดต่างๆ ให้ทั่วถึง ศูนย์เหล่านี้ทำหน้าที่รวบรวมเก็บรักษาและเปิดบริการให้ยืมวัสดุและ อุปกรณ์กีฬาต่างๆ แก่เยาวชนและประชาชนโดยทั่วไป โดยจะต้องกำหนดระเบียบการยืมให้ชัดเจน และสะดวกต่อการยืมไปใช้เพื่อการแข่งขันหรือเพื่อการฝึกซ้อม ศูนย์เหล่านี้นอกจากจะได้รับการอุดหนุนงบประมาณบางส่วนจากรัฐแล้วชุมชนหรือองค์กรต่างๆ ควรได้ให้การสนับสนุนสมทบเพิ่มเติมด้วย โดยจะดำเนินการในรูปของกองทุนหรือมูลนิธิก็ได้

5) การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งควรประกอบด้วย

5.1) การส่งเสริมการพัฒนาและผลิตบุคลากรทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และกีฬาเวชศาสตร์ โดยเฉพาะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา แพทย์กีฬาและนักวิจัยทางด้านนี้ให้มีทั้ง ปริมาณและคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการด้านนี้ โดยเฉพาะถึงแม้ว่า ขณะนี้ได้มีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยบางแห่งได้ดำเนินการไปบ้างแล้ว แต่รัฐก็ยังมีจำเป็นต้อง ให้ การสนับสนุนจริงจังมากขึ้นและมากกว่าเดิม โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านการพัฒนาคุณภาพ ของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และสถาบันต่างๆ ให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง

5.2) การสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทางการ ก้นคว่ำวิจัยที่ทันสมัยและมีคุณภาพอย่างแท้จริง อุปกรณ์และเครื่องมือวิจัยต่างๆ ราคาค่อนข้างสูงแต่ ก็มีความจำเป็น เพราะการก้นคว่ำวิจัยหรือการทดลองต่างๆ ต้องมีความแม่นยำและรวดเร็วทันต่อ เหตุการณ์ ฉะนั้นรัฐจึงต้องให้การสนับสนุนด้านนี้อย่างจริงจัง

5.3) การกระจายความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และ การแพทย์ให้ครอบคลุมไปถึงท้องถิ่นต่างๆ โดยเฉพาะในระดับอำเภอและจังหวัด เพื่อให้การ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีทางการกีฬาไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ซึ่งจำเป็นต้อง อาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนการประชาสัมพันธ์และการให้บริการที่ดีมีความ รวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานการวิจัยและการศึกษาค้นคว้าต่างๆ ต้องมีการกระจายเผยแพร่ให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง การฝึกซ้อมหรือการแข่งขันกีฬาในสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและการแพทย์อย่างเต็มที่จึงจะสามารถพัฒนา ยกระดับมาตรฐานให้ทัดเทียมกับนานาชาติได้ การอาศัยประสบการณ์จากที่เคยปฏิบัติมาแต่เก่าก่อน จะไม่สามารถช่วยให้ประสบความสำเร็จได้เลย

สรุปได้ว่า วิทยาศาสตร์การกีฬา (Sports Science) หมายถึง ความรู้ที่อาศัยหลักวิชา ศาสตร์สาขาต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา และเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายของมนุษย์ให้มีความสามารถทางกีฬา และเกิดประโยชน์ต่อสุขภาพสูงสุด

2.3.1. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

ปัจจุบันนี้ศาสตร์ทุกสาขา ได้นำเอาวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อจัดระบบข้อมูล และพัฒนาวิชาการกันมาก วิทยาศาสตร์การกีฬาที่เช่นเดียวกัน เพื่อให้ระบบเครือข่ายได้ติดต่อกันอย่างใกล้ชิดและประสานงานการใช้ข้อมูลที่เป็นสากล การนำเอาโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการศึกษาถึงระดับของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การฝึกทักษะกีฬาประเภทต่างๆ การวิเคราะห์ความสามารถทางการเคลื่อนไหว การควบคุมน้ำหนักของร่างกาย และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อรายงานผลการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก

จากรายละเอียดของเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การนำเอาแก่นเนื้อหาทางทฤษฎี หลักการต่างๆทางวิทยาศาสตร์การกีฬาไปประยุกต์ใช้จะก่อให้เกิดประโยชน์และผลดี ทั้งในแง่ของการเสริมสร้างสุขภาพ พลานามัยของประชาชน และแน่นอนผลที่จะตามมาอีกประการหนึ่งก็คือ จะเป็นเส้นทางที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาได้อย่างไม่มีปัญหา

2.3.2 ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา

ในการแข่งขันกีฬาไม่ว่าจะเป็นกีฬาประเภทที่ต้องใช้ความแข็งแรง (Strength) หรือความอดทน (Endurance) ของร่างกาย สมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ของนักกีฬาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากซึ่งจะนำไปสู่ชัยชนะ ดัชนีชี้วัดสมรรถภาพทางกายที่จำเป็นของนักกีฬา แต่ละประเภทย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของกีฬาซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวของร่างกายส่วนต่างๆ ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจำเป็นต้องรู้ว่าควรมีการฝึกฝนส่วนใดของร่างกายและฝึกฝนอย่างไรเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในการเลือกใช้แบบฝึกประเภทต่างๆ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาต้องมีความรู้ทางสรีรวิทยาของมนุษย์ การตอบสนองต่อการออกกำลังกาย รวมถึง การฝึกอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของนักกีฬาให้มีความเป็นเลิศและชัยชนะในที่สุด (ชุมพล ผลประยูร, 2542: 213)

สรุป สรีรวิทยาทางการกีฬา เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานที่เกิดขึ้นกับระบบต่างๆของร่างกายระหว่างและหลังการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย และผลของการออกกำลังกายต่อกระบวนการทางสรีรวิทยา เพื่อนำหลักการทางสรีรวิทยาของมนุษย์ในการกีฬาไปพัฒนาสมรรถนะสูงสุดของนักกีฬาให้ความเป็นเลิศและชัยชนะในที่สุด

2.3.3 ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

ในการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ ทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทักษะของนักกีฬาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นมาได้ก็คือ นักกีฬาจะต้องทราบลำดับขั้นตอนในการเคลื่อนไหวของตนเอง เช่น เมื่อนัก

เทนนิสจะเสิร์ฟลูกเทนนิส เขาควรที่จะได้เห็นพฤติกรรมหรือลักษณะท่าทางการเคลื่อนไหว ตั้งแต่ท่าทางการยืน การโยนลูกเทนนิสขึ้นไปในอากาศ การเงยไม้เทนนิสไปข้างหลัง การบิดหรือเอี้ยวลำตัว จังหวะของการใช้ไม้เทนนิสกระทบกับลูกเทนนิส การเสิร์ฟ ตลอดจนท่าทางการติดตาม (follow - through) ซึ่งลำดับขั้นตอนเหล่านี้หากได้มีการบันทึก และนำภาพเหล่านั้นมาวิเคราะห์ในแต่ละจุดว่าเหมาะสมแล้วหรือจะต้องแก้ไขอย่างไรต่อไปแล้ว ก็เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่า นักกีฬาจะเกิดการพัฒนาในทักษะนั้นได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

สรุปได้ว่า การนำวิศวกรรม และเทคโนโลยีการกีฬา เป็นการนำเอาวิชาการที่ทันสมัยในสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา โดยนำมาประยุกต์ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ หาวีธีการต่างๆในการพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพทางทักษะ เทคนิค และสมรรถภาพทางกายสูงสุด

2.3.4 ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา

ความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้สารอาหารในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ไม่ว่าจะเป็นสารอาหารประเภท คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน เกลือแร่ วิตามิน น้ำและอาหารเสริม นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะช่วยทำให้นักกีฬาก้าวขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศได้ นักกีฬาที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของการจัดโปรแกรมอาหาร อาหารที่เพิ่มสมรรถภาพทางกาย และการควบคุมน้ำหนักของร่างกายได้เป็นอย่างดีจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแล้ว ก็เป็นที่เชื่อแน่ว่า ความเป็นเลิศทางการกีฬาก็อยู่ไม่ไกลเกินความตั้งใจ

2.3.5 ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

ได้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ร่างกายที่แข็งแรง จะต้องมียึดใจที่สดใสด้วย จิตใจที่สดใส ของนักกีฬาก็คือ จิตใจที่มั่นคง มีเหตุผล ไม่วิตกกังวลจนเกินกว่าเหตุ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับในความสามารถของทั้งตนเองและของผู้อื่น รู้จักหากลยุทธ์ในการที่จะผ่อนคลายความเครียด อันเป็นความเครียดที่เกิดจากทางกาย และความเครียดอันเกิดจากทางจิต เป็นต้น ศาสตร์ทางด้านนี้จะช่วยให้นักกีฬาได้เข้าใจตนเอง เปิดโอกาสให้นักกีฬาได้ฝึกฝนในการสร้างความมั่นคงทางจิต รู้จักการสร้างจินตภาพ การตั้งเป้าหมายของการฝึกทักษะทางกีฬาเพื่อสุขภาพและหรือเพื่อการแข่งขัน การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตนิ่งและพร้อมที่จะเข้าสู่สนามของการแข่งขัน ตลอดจนนักกีฬาจะได้ฝึกการผ่อนคลายความเครียดของกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นเทคนิคที่ช่วยส่งเสริมให้ทักษะทางกีฬาดีขึ้นไปด้วย

ชาญชัย โพธิ์คลัง (2532: 47) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาการกีฬา (Sport Psychology) เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาที่จะนำไปประยุกต์ใช้

ในการฝึกซ้อมกีฬาเพื่อให้นักกีฬาได้พัฒนาทักษะ พัฒนาเทคนิคให้เกิดขีดความสามารถที่สูงที่สุดของแต่ละคน

สมบัติ กาญจนกิจ (2537: 43-45) ที่กล่าวว่า จิตวิทยาการกีฬา เป็นสิ่งสำคัญในการฝึกนักกีฬาที่จะเข้าร่วมกันแข่งขันให้เรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่างๆ (Strategies) หรือใช้ในการช่วยจิตบำบัดหรือใช้ในแง่จิตวิทยาสังคมกับการกีฬา ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาที่ทำการฝึกซ้อมกีฬาโดยใช้จิตวิทยาจะช่วยทำให้ทักษะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์การแข่งขันได้เป็นอย่างดี ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนควรมีทักษะทางด้านร่างกายควบคู่ไปกับการฝึกทักษะทางด้านจิตใจ (Mental Skills) และกลยุทธ์ การเรียนรู้ รวมทั้งทักษะทางด้านจิตวิทยา (Psychological Skills) ควบคู่ไปด้วย

สืบสาย บุญวิรุบุตร (2542: 326) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาศาสตร์การกีฬา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคนกีฬา ทั้งร่างกายและจิตใจซึ่งก็คือการพัฒนาความสามารถในการเล่นกีฬา และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาหรือที่เรียกจริยธรรมทางการกีฬา จิตวิทยาการกีฬาเกี่ยวข้องกับคนกีฬาทุกคน ได้แก่ ผู้สอน โค้ช ผู้เรียน นักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษา นักกีฬา และผู้ชมกีฬา จิตวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของการสอน การฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาเพราะจิตวิทยาการกีฬาช่วยให้ในการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ต่องานที่ทำ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ มีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การฝึกซ้อมมีความหมาย ทำลายความสามารถ ทำให้การฝึกซ้อมเป็นไปอย่างมีแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการเล่นกีฬา

สรุป จิตวิทยาทางการกีฬา เป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมต่างๆของนักกีฬา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ชม เพื่อนนักกีฬา ตลอดจนสภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อนักกีฬา รวมทั้งการนำหลักการทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมกีฬา เพื่อช่วยให้นักกีฬา มีความมุ่งมั่นและมีความสามารถสูงขึ้น ผู้ฝึกสอนกีฬา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาความสามารถของนักกีฬาด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การสร้างจินตภาพ (Imagery) ซึ่งเป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันมาก การใช้เทคนิคการควบคุมวิตกกังวล การฝึกสมาธิ ฯลฯ จะเห็นได้ว่า การแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศนอกจากจะต้องอาศัยความสามารถทางทักษะ (Skill) และสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ที่สมบูรณ์ยังไม่เพียงพอจะต้องฝึกฝนทางด้านจิตใจด้วย (Mental Imagery Training) ควบคู่ไปด้วย เพื่อสร้างความสามารถของนักกีฬาให้สูงขึ้น การพัฒนาองค์ประกอบทางด้านร่างกายของคนเรานั้นมีขีดจำกัด แต่สิ่งที่ไร้ขีดจำกัดก็คือ การพัฒนาจิตใจระหว่างนักกีฬาที่มีทักษะเท่ากัน ผู้มีเทคนิคทางจิตวิทยาการกีฬาที่เหนือกว่าจะเป็น ผู้ชนะตลอดกาล

2.3.6 ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาจะต้องมีข้อจำกัดสำหรับบุคคลแต่ละเพศ แต่ละวัย และประสบการณ์พื้นฐานของความเจ็บไข้ได้ป่วยของแต่ละบุคคลไว้ด้วย ศาสตร์ในสาขานี้จะให้ความรู้พื้นฐานทางด้านจัดโปรแกรมการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาที่เหมาะสมเพื่อป้องกันโรค รักษาโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันอันตรายจากการออกกำลังกาย หรือจากการเล่นกีฬาที่อาจจะเกิดขึ้นมาโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ เช่น การตรวจวัดชีพจร การวัดความดันเลือด การปฐมพยาบาล การบาดเจ็บจากการกีฬา การนวด การใช้ความร้อน ความเย็น และอุตสาหกรรมกีฬา ก็ล้วนแล้วแต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต่อหนทางสู่ความเป็นเลิศทางกีฬาทั้งสิ้น

วุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537) ได้กล่าว ถึงผู้ฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บ สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือนักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อม และแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้ นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย

วุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537: 216) ได้กล่าวว่า การบาดเจ็บทางการกีฬา หรือการบาดเจ็บจากการออกกำลังกาย เป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้เสมอและบางลักษณะนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถให้การปฐมพยาบาลได้โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยแพทย์แต่บางลักษณะจำเป็นต้องอาศัยแพทย์ อย่างไรก็ตามการปฐมพยาบาลที่ถูกหลักและวิธีการเป็นเรื่องที่สำคัญมากแม้จะเป็นการบาดเจ็บ ที่จะต้องรับการรักษาจากแพทย์ จะช่วยให้การรักษาขั้นต่อไปง่าย และปลอดภัยมากยิ่งขึ้นแต่ถ้าได้รับการปฐมพยาบาลที่ผิดวิธี อาจทำให้การบาดเจ็บทวีความรุนแรงและยากต่อการรักษาขั้นต่อไป จนอาจเป็นสาเหตุของความพิการหรือการบาดเจ็บเรื้อรังได้

ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บสาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือนักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อม และแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้ นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆด้านให้ครบถ้วนจะเป็นผลในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย การเป็นผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ทางทักษะกลไกการเคลื่อนไหวของกีฬาเฉพาะอย่างเป็นอย่างดี มีความรู้และความเข้าใจในการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการฝึกนักกีฬาของตนได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังเป็นบุคคลที่ต้องมีความรู้ในวิชาชีวกลศาสตร์ จิตวิทยา การกีฬาและเวชศาสตร์การกีฬา ผู้ฝึกสอนทั้งหลายจึงไม่ควรจะละเลยหรือไม่สนใจที่จะศึกษาเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานที่จะช่วยในการพัฒนาการกีฬาให้ดียิ่งขึ้นอีกต่อไป

สรุป เวชศาสตร์ทางการกีฬา เป็นการครอบคลุมความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการดูแลการเจ็บป่วยจากการกีฬา รวมไปถึงการรวบรวมเอาความรู้ทางด้านการฝึกซ้อม เพื่อให้ นักกีฬามีสมรรถภาพทางกายสูงสุดพร้อมที่จะทำการแข่งขัน ขณะเดียวกันมีการป้องกันการ บำบัดรักษา การบาดเจ็บจากการกีฬา การวินิจฉัย ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจและ สามารถกลับเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาหรือออกกำลังกายได้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของเครื่องมือและ อุปกรณ์ในการสวมใส่ทางด้านการบำบัดรักษาเป็นการนำเอาวิธีการ และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ มารักษาให้นักกีฬากลับคืนสู่สภาพปกติมากที่สุด

2.4 เทคนิคเดลฟาย

2.4.1 ประวัติเดลฟาย

เดลฟาย (Delphi) ได้เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นระบบในปี พ.ศ. 2495 โดย โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน คัลคีย์ (Norman Dalkey) นักวิจัยของบริษัท แรนด์ คอเปอร์เรชั่น (Rand Cooperation) ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยตั้งเป็นโครงการเดลฟาย (Delphi Project) มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการตัดสินใจเกี่ยวกับการทหาร ซึ่งเป็นการทำนาย เหตุการณ์ต่างๆ หรือความเป็นไปได้ในอนาคต โดยใช้วิธีการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ต่อมาได้รับการพัฒนาและเปิดเผยเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2505 และในปี 2506

นักวิจัยทั้งสองท่านได้เขียนบทความเรื่อง “An experimental application of the delphi method to the use of experts” ลงวารสาร Management Science ซึ่งทำให้เทคนิคเดลฟายแพร่หลาย อย่างรวดเร็วและได้รับความนิยมอย่างมาก

2.4.2 ความหมายเทคนิคเดลฟาย

จอห์นสัน (Johnson, 1993: 982) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิค ของ การรวบรวมพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่ง เพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่ จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะหรือความความคิดเห็นของ กลุ่มหรือมติที่ประชุม

เจนเซน (Jensen, 1996: 857) ได้ให้คำนิยามของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นโครงการจัดทำ รายละเอียดรอบคอบ ในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่างๆ เพื่อที่จะได้ให้

ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจ และสร้างความ เป็นอันดับหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางสังคม หรือศึกษาวิจัยโดย ใช้ข้อมูลจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ต้องการวิจัย โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มี ประสบการณ์สูงในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้พิจารณาตัดสิน หรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือที่นำไปใช้ และวิธีทางสถิติ วิเคราะห์ผลที่ได้จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (สุภาพ วาดเขียน, 2525: 38-42) จากการ ที่เทคนิคเดลฟายต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งอาจเป็นนัก การศึกษานักปฏิบัติการ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะเรื่อง ซึ่งข้อความที่ตอบอาจเป็นความคิดเห็น ประเมินการทํานายเหตุการณ์ในอนาคต หรือแก้ปัญหาตามหัวข้อที่กำหนดขึ้น ดังนั้นการเลือก ผู้เชี่ยวชาญจึงมีความสำคัญสำหรับเทคนิคเดลฟาย เพราะผลการวิจัยจะออกมาดีหรือถูกต้องเพียงใดก็ อยู่ที่ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิหมายถึง ผู้มีทักษะหรือเคยลงมือปฏิบัติงานใดๆ จนได้ผล ที่ประจักษ์ชัด หรือเป็นผู้ที่มีทักษะเชิงวิทยาศาสตร์ในวิชาชีพ ได้รับการรับรองว่า ปฏิบัติการใน วิชาชีพจนได้รับผลสำเร็จ เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝน มีความรู้ ความชำนาญเป็นเลิศในวิชานั้นๆ หรือเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาที่เขาสงใจ

2.4.3 หลักการของเทคนิคเดลฟาย (พวงแก้ว จินดา, 2533: 35-40)

เทคนิคเดลฟายมีลักษณะคล้ายการสำรวจ แต่จะแตกต่างกันที่วิธีการของเดลฟายจะส่ง คำถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบหลายรอบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสทบทวนคำตอบของตนเอง ซึ่งกระบวนการวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมีสิ่งที่พิจารณา ดังนี้ลักษณะของปัญหา ที่เหมาะสมจะใช้ เทคนิคเดลฟาย

- 1) เป็นการสรุปความคิดเห็นเบื้องต้นในปัญหา หรือเรื่องใหม่ๆที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ กัน
- 2) เป็นการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- 3) เป็นการศึกษาความสอดคล้องต่อเนื่องระหว่างเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสิ่ง ต่างๆ
- 4) เป็นการศึกษาค่านิยมที่สอดคล้องต้องกัน
- 5) เป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
- 6) เป็นการศึกษาการรับรู้สถานการณ์ปัจจุบัน

ผู้เชี่ยวชาญควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้ให้ชัดเจน และความเหมาะสมกับประเด็นสาขาวิชาเฉพาะ
- 2) ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญต้องมีความเต็มใจในการให้ความเห็นเต็มที่อย่างตรงไปตรงมา
- 3) จำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่มีกำหนดตายตัวว่าควรมีเท่าใด แต่ถ้ามีจำนวนน้อย ความคลาดเคลื่อนก็จะสูง โดยทั่วไปมักใช้ 10 ท่านขึ้นไป

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญตามเดลฟาย เทคนิค เรียกว่า Critical Incident Technique โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญจริงๆ มา 1 ท่านก่อน แล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ อีก ประมาณ 3 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะแนะนำผู้เชี่ยวชาญต่อไปจนครบจำนวนที่ต้องการ ระยะเวลา ในการให้ออกความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- 1) ควรให้เวลากับผู้ตอบอย่างเหมาะสม ไม่เร่งรัดจนเกินไป เพราะผู้เชี่ยวชาญมักมีงานมาก
- 2) ในการส่งแบบสอบถามในแต่ละรอบ ไม่ควรทิ้งเวลาให้ห่างกันมากนักเพื่อลดปัญหาผู้ตอบลืมเหตุผลในการเลือกคำตอบในครั้งก่อน
- 3) โดยทั่วไปจะใช้ประมาณ 2 เดือนจึงจะเสร็จสิ้นกระบวนการ

แบบสอบถาม มีลักษณะสำคัญ คือ

- 1) จะมี 2 ลักษณะ คือ ปลายเปิด กับปลายปิดแบบประมาณค่า
- 2) ข้อความมีความชัดเจน ง่ายต่อการอ่าน และตอบให้เห็น
- 3) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ถกเถียงความคิดเห็นของตน อย่างละเอียดรอบคอบและมั่นใจในการตัดสินใจ จึงมีการถามซ้ำหลายรอบ

คำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม

- 1) ต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษา
- 2) คำถามอะไรที่จะนำมาใช้เพื่อให้ได้คำตอบอย่างกว้างๆ จากการสอบถามรอบที่ 1
- 3) การนำคำตอบที่ได้จากการสอบถามในรอบแรก จะนำไปสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2

4. ต้องรู้ว่าข้อมูลที่ได้รับ มีลำดับความสำคัญ มีความสอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างไร และนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างไร

สถิติที่ใช้เป็นสถิติพรรณนาลักษณะรูปแบบการแจกแจงอย่างคร่าวๆ ได้แก่

- 1) ค่าวัดตรงกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode)
- 2) ใช้สถิติการวัดการกระจาย ได้แก่ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

2.4.4 ประเภทของการวิจัยที่อาจใช้เทคนิคเดลฟาย

- การวิจัยเพื่อคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต
- การตรวจสอบกลวิธีในการปฏิบัติ (Strategy Probe) การวิจัยที่มุ่งหวังผลเช่นนี้แบบสอบถามจะต้องเป็นแบบที่มีข้อเสนอให้เลือกหลายๆ ทางตลอดจนแนวทางที่จะทำให้โครงการนั้นประสบความสำเร็จได้ โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของโครงการค่าใช้จ่าย ความเป็นไปได้ เป็นต้น แบบสอบถามนี้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลในการตอบ
- การตรวจสอบความนิยม (Preference Probe) ในกรณีนี้ผู้วิจัยจะต้องพยายามตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในสิ่งที่เห็นว่าควรจะเป็นมากกว่าสิ่งที่จะเป็นจริง
- การยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ (Perception of a Current Situation) การศึกษาประเภทนี้ได้แก่การศึกษายาทาที่แตกต่างกันของศึกษานิเทศก์ ในทัศนะของกลุ่มอาชีพต่างๆ ซึ่งมีความคิดเห็นดังกล่าวนี้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ได้

2.4.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาที่จะศึกษา ปัญหาที่จะวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอนและสามารถวิจัยปัญหาได้จากการให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ เป็นผู้ตัดสินใจ ประเด็นปัญหาควรจะไปสู่การวางแผนนโยบายหรือการคาดการณ์ในอนาคต

ขั้นที่ 2 การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายคือ อาศัยความคิดเห็นจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรมานั้น สามารถให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพียงใดดังนั้นสิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ความสามารถของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนผู้เชี่ยวชาญและวิธีเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การทำแบบสอบถาม ในกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จะให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 รอบ

ขั้นที่ 4 จากหลักการของเดลฟายต้องอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ความเห็นที่แน่นอนยิ่งขึ้น จึงต้องมีการถามย้ำความคิดเห็น จำนวน 4 รอบ คือ

รอบที่ 1 มักเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด

รอบที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาต่างๆ ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญโดยคัดเอาสิ่งที่ซ้ำซ้อน และไม่ตรงประเด็นออกไป แล้วสร้างข้อคำถามใหม่ในรูปของมาตราประมาณค่าหรือให้เปอร์เซ็นต์และส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญจัดอันดับความสำคัญของแต่ละข้ออีกครั้ง หากมีข้อใดไม่ชัดเจนผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้

รอบที่ 3 เมื่อได้รับแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญคืนกลับมาแล้ว ผู้วิจัยนำมาหา ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละประโยคแต่ละข้อ แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่ซึ่งมีประโยคเดิมแต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ รวมถึงตำแหน่ง เพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนกับกลุ่มว่า มีความเห็นด้วยกับตำแหน่งของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดหรือไม่ และตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนคำตอบหรือไม่ หากคำตอบของตนไม่สอดคล้องกับกลุ่ม หากยืนยันความคิดเห็นเดิม ให้แสดงเหตุผลประกอบ และหากผู้เชี่ยวชาญไม่แสดงเหตุผลก็จะถือว่าเห็นด้วยกับตำแหน่งของคำตอบดังกล่าว

รอบที่ 4 ผู้วิจัยดำเนินการเช่นเดียวกับรอบที่ 3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยจะนำมาหาคำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่อไป

วิธีการทำงานของเดลฟายนี้ใช้เวลาในการทำงาน เป็นช่วงยาวในการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือ ซึ่งมีการตอบซ้ำหลายครั้ง เพื่อให้แสดงความมั่นใจยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญที่สุดในการใช้เทคนิคการวิจัยนี้ คือการเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญทั้งนี้เพราะการวิจัยจะออกมาดีถูกต้องเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม ตามเทคนิคเดลฟายนี้ ควรมีตั้งแต่ 17 ท่านขึ้นไป ทั้งนี้เพราะอัตราความคลาดเคลื่อนจะลดน้อยลง ดังรายงาน ผลการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1972 อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	การลดลงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 - 5	0.20 - 0.70	0.50
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.40

ตารางที่ 2.1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	การลดลงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
13 - 17	0.54 - 0.50	0.40
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา : McClelland , 1972 อ้างใน เกษม บุญอ่อน , 2522

2.4.6 วิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ตอบโดยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและแสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 2 ลงในรอบที่ 3

2) นำค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มาแปลผล ซึ่งอาจจะพิจารณาร่วมกับค่าฐานนิยม ดังนี้

ค่ามัธยฐานแบบประมาณค่า 5 สเกล จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการให้น้ำหนักคะแนน

ตารางที่ 2.2 ค่ามัธยฐานแบบประมาณค่า 5 สเกล

ค่าคะแนน	ความหมาย
1	เป็นไปได้น้อยที่สุด หรือ เห็นด้วยน้อยที่สุด
2	เป็นไปได้น้อย หรือ เห็นด้วยน้อย
3	ไม่แน่ใจ
4	เป็นไปได้มาก หรือ เห็นด้วยมาก
5	เป็นไปได้มากที่สุด หรือ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่ามัธยฐานที่หาได้ ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2.3 การแปลผลค่ามัธยฐาน

ค่ามัธยฐาน	การแปลผล
ต่ำกว่า 1.50	นั่นเป็นไปได้น้อยที่สุด หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมากที่สุด
1.50 - 2.49	ข้อความนั้นเป็นไปได้น้อย หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
2.50 - 3.49	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นจะเป็นไปได้ หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3.49 - 4.49	ข้อความนั้นเป็นไปได้มาก หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	ข้อความนั้นเป็นไปได้มากที่สุด หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ค่าฐานนิยม โดยการหาค่าฐานนิยมในแต่ละข้อ

1) หาค่าความถี่จากข้อความที่เป็นคำตอบของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยให้ระดับคะแนน จาก 1 ถึง 5 ระดับคะแนนใดที่มีความถี่สูงสุดถือเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น ในกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน และระดับคะแนนน้อยอยู่ติดกันจะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น สำหรับกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน แต่ละระดับคะแนน ไม่ได้อยู่ติดกันจะถือว่าระดับคะแนนทั้งสองนั้นเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น

2) นำข้อความคำตอบที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และค่าฐานนิยมสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเสนอเป็นผลการวิจัยเทคนิคเดลฟาย ใช้ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ และเป็นของผู้เชี่ยวชาญโดยตรงไม่มีความคิดเห็นของผู้อื่นมาปะปน จึงมีข้อจำกัดด้วย เหตุผลต่อไปนี้ คือ

ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

1) ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมกัน จึงไม่มีอิทธิพลต่อกันในแต่ละข้อความ และความคิดเห็น ในแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญใช้เวลาในการตอบเท่านั้น และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

2) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถทบทวนคำตอบ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่นได้ทั้งหมด

3) การตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อความที่ชัดเจนและกะทัดรัด

4) ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นประโยชน์มากที่สุด เพราะจะเป็นตัวแทนรูปแบบหนึ่งของความรู้ ที่สะสมกันมาที่จะหาไม่ได้โดยวิธีอื่นๆ

ข้อจำกัดของเทคนิคเคลฟาย

- 1) เทคนิคเคลฟายจะเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลามาก
- 2) ผู้เชี่ยวชาญจะต้องได้รับการทบทวนความคิดเห็นก่อน บางคนอาจปฏิเสธหรือไม่อยาก

ตอบ

3) ผลคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละครั้งต้องได้รับการตรวจสอบให้คะแนน เพื่อใช้ในครั้งที่ 2 และครั้งต่อไป ทำให้เสียค่าพิมพ์ ค่าตรวจสอบและค่าแสตมป์เป็นอันมาก

4) ผลของการปฏิบัติขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือ และความรวดเร็วในการตอบของผู้เชี่ยวชาญ

5) อาจมีอคติเกิดขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งมาจากแหล่งต่างๆ ทำให้เครื่องมือไม่เที่ยงตรง และผลของการตีความหมายในแต่ละราย อาจมีผลต่อบรรทัดฐานต่อไปได้

6) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อาจจะไม่เป็นตัวแทนตามที่เป็นจริงก็ได้

7) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยที่จะคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เป็นที่น่าเชื่อถือทางวิชาการนั้นๆ ได้ตามวัตถุประสงค์

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สกวรัตน์ ลับเลิศลพ (2536) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐาน เขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า อายุ อาชีพ ค่าขาย เวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี ความรู้เกี่ยวกับการอนามัยแม่และเด็ก และการวางแผนครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมและป้องกันโรคประจำถิ่น ทักษะคิดในการป้องกันและแก้ไข ผลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษ ทักษะคิดต่อการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และทักษะคิดต่อการดูแลทันตสาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น การปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขจะสำเร็จได้เป็นอย่างดี ต้องมีความสัมพันธ์ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ความรู้และทักษะคิดในงานสาธารณสุขมูลฐานอย่างแท้จริง จึงจะนำไปสู่จุดหมายที่จะให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี 2553

ธิดาพร เสาวณะ (2537: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ปัจจัยทางสังคม – วัฒนธรรม และปัจจัยทางระบบงาน มีผลต่อความแตกต่างในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ผลการศึกษามีดังนี้ 1. ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่า มีอาสาสมัครเพศ

หญิงมากกว่าเพศชาย และอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ไม่ปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีสถานภาพสมรสอยู่กับคู่สมรส และยังพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสหม้าย มีอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้ไม่ปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุข มีอายุในช่วง 25 – 60 ปี มากที่สุด อาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่การศึกษาคณะมัธยมศึกษา และอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าการศึกษาคณะมัธยมศึกษา มีอัตราส่วนการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับระดับการศึกษาอื่น ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขพบว่า ก) ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ได้แก่ รายได้ ประสิทธิภาพ การกิจกรรมก่อนเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ทั้งกิจกรรมชุมชนและงานสาธารณสุข การยอมรับและการสนับสนุนของบุคคลในครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข) ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม อันได้แก่ ลักษณะของชุมชน ระดับความสัมพันธ์ของประชาชนและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และ ค) ปัจจัยทางระบบบางตัวอันได้แก่ การนิเทศงาน ส่งตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของสิ่งสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับอาสาสมัครสาธารณสุข และอาสาสมัครสาธารณสุข กับ อาสาสมัครสาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

วรจิตร หนองแก (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อระดับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในครั้งนี้ คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทัศนคติต่อบทบาทและการได้รับข่าวสารทางด้านสุขภาพ โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 17.074 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเชิงปริมาณ พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านยังมีปัญหาด้านความรู้ที่จะปฏิบัติงานยังไม่มีเพียงพอ ปัญหาไม่มีเวลาพอเพราะมีภาระทางครอบครัว และจำเป็นต้องออกไปประกอบอาชีพนอกหมู่บ้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านยังคงมีปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการทำมาหากิน ทำให้ไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมทุกครั้งได้ ปัญหาเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ผู้นำท้องถิ่นบางคนยังไม่ให้การสนับสนุนชาวบ้านไม่เข้าใจโครงการทำให้ไม่ร่วมมือ สถานที่ปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านบางแห่งยังไม่เป็นเอกเทศ หรือบางแห่งอยู่ห่างไกลจากย่านชุมชน ทำให้ชาวบ้านไม่ค่อยมารับบริการ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเองยังขาด ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการ การติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ การ

สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ยังล่าช้า สวัสดิการด้านการรักษาฟรี ขึ้นตอนยุ่งยาก ไม่สะดวก นอกจากนี้ยัง พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านบางส่วนต้องการมีค่าตอบแทนเป็นรายเดือนด้วย

ประสิทธิ์ กล้าหาญ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การส่งเสริมสุขภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.6 ระดับต่ำ ร้อยละ 40.6 และเมื่อวิเคราะห์การจำแนกเพศ พบว่า ปัจจัยรวมสามารถทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ดีที่สุด ร้อยละ 23.4 และพบว่า สถานการณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพสามารถทำนาย พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ดีที่สุด ตัวแปรกลุ่มปัจจัยด้านความรู้ การรับรู้ สามารถทำนายส่งเสริม สุขภาพ ได้ร้อยละ 10 และพบว่า การรับรู้อุปสรรคต่อการส่งเสริมสุขภาพ สามารถทำนายพฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพได้ดีที่สุด ส่วนตัวแปรกลุ่มปัจจัยด้านสิ่งชักนำให้ปฏิบัติสามารถทำนายพฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพได้ร้อยละ 4.4 และพบว่า การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากพ่อแม่สามารถทำนาย พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ดีที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ การจำแนกเพศเมื่อรวมทั้ง 3 กลุ่มปัจจัย พบว่า สามารถทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ได้ร้อยละ 27.6 และพบว่า สถานการณ์ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรด้านการรับรู้อุปสรรค ต่อการส่งเสริมสุขภาพ เพศ การรับรู้ความสามารถต่อการส่งเสริมสุขภาพ และระยะเวลาการเป็น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามลำดับ การพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในกลุ่ม อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านน่าจะเป็นการพัฒนา ตัวแบบที่ดี เพื่อการเรียนรู้ด้าน สุขภาพของประชาชน

อุไรวรรณ บุญสาส์พิทักษ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดลพบุรีปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานเป็นเวลากว่า 20 ปี ยังไม่มีการ ประเมินการปฏิบัติงานของอาสาสมัครใน ศสมช. มาก่อน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มี วัตถุประสงค์เพื่อการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข ใน ศสมช. จังหวัดลพบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากร การสนับสนุนทางสังคม ความรู้ การรับรู้บทบาทหน้าที่ และแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่ม ตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานนานที่สุด แห่งละ 1 คน จำนวน 320 คน จากการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การนิเทศงาน การศึกษาดูงาน การมี ส่วนร่วมของชุมชน การกับรู้บทบาทหน้าที่โดยรวมและแรงจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ แรงจูงใจ สามารถอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขใน ศสมช. จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 29.7

อัจฉรา ชาดิกานนท์ (2541) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในศูนย์สาธารณสุขชุมชนเขตเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมทั้งหมด คือ การได้รับการนิเทศได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้รับวัสดุอุปกรณ์ ได้รับสื่อต่างๆ และการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข เช่นกัน ในขณะที่ปัจจัยทางจิตลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าว ตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ที่พบมี 3 ตัว คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน การได้รับวัสดุอุปกรณ์ และระดับการศึกษา โดย ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้ร้อยละ 24.6

สาธิมน ศิริสมบุญเวช (2541) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านข้อมูลข่าวสาร มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ด้านบริหารและบริหารการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และ 2.48 ตามลำดับ และพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจูงใจ ความผูกพันองค์กร และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการจูงใจสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 33.68

จันทร์รา ศิลาวรรณ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุมชน ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกรรมการชุมชน และหาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุมชน ขั้นตอนการศึกษาประกอบด้วย ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับ

การปฏิบัติงานของกรรมการชุมชน และหาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของกรรมการชุมชนด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย หลังจัดกิจกรรมแทรกแซงกรรมการชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเพิ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

2) แนวทางการเพิ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุมชน สรุปได้ว่า การใช้กิจกรรม การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติตามหน้าที่ และการนิเทศ ติดตามผล เป็นแนวทางที่สามารถเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการชุมชนได้

วรวิศักดิ์ เจริญศรี (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า

1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อส.ม.) พบว่า ส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 76.3

2) ลักษณะส่วนบุคคลส่วนมากไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ส่วนที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อาชีพหลัก

3) อาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.2 มีการยอมรับบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับที่สูง และการยอมรับบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ร้อยละ 88.7 , 91.9 และร้อยละ 57.4 มีความพึงพอใจในการสนับสนุนจากภาครัฐด้านการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ แต่ความพึงพอใจในการสนับสนุนจากภาครัฐด้านต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ปัจจัยด้านชุมชนซึ่ง ได้แก่ ระยะทางระหว่างหมู่บ้านกับสถานที่บริการสาธารณสุข ที่รับผิดชอบ การมีกองทุนพัฒนาหมู่บ้าน และการมีส่วนร่วมของหมู่บ้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพจน์ จิตสงวนสุข (2543) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระบุรี ปี 2543 ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะทางประชากร ไม่มีความสัมพันธ์กับ

การปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมทั้งจิตสำนึกต่อแนวคิดและหลักการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ โดยสามารถทำนาย ได้ร้อยละ 27.6 ส่วน การพึ่งตนเองทางสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่าการดูแลสุขภาพตนเองของอาสาสมัคร สาธารณสุข ยังคงขาดการประยุกต์เอาแนวคิดและทักษะการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานมาใช้ในการ ดูแลสุขภาพตนเอง ยังยึดติดกับการพึ่งพิง โดยพบว่ามียุทธศาสตร์อย่างหนึ่งที่ดูแลสุขภาพตนเอง ระดับสูงเพียง ร้อยละ 17.2 ส่วนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุข พบว่า ยังขาดการมี ส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอน โดยจะปฏิบัติตามกิจกรรมตามการกำหนดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

สุจิตรา อุษาวรายิ่ง (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขมากกว่าครึ่งหนึ่ง เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 19 ปี อายุมากที่สุด 71 ปี สถานภาพสมรสคู่ อาชีพเกษตรกร รายได้ไม่ เพียงพอต้องกู้ยืม วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษา ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัคร สาธารณสุขน้อยกว่า 6 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 2 เดือน สูงสุด 25 ปี มีอาสาสมัคร สาธารณสุข ที่ปฏิบัติหน้าที่จริงในหมู่บ้าน 1-10 คน ปฏิบัติหน้าที่จริงในศูนย์สาธารณสุขชุมชน 1-5 คน อาสาสมัครสาธารณสุขมีความรู้ในการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาทเกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัคร สาธารณสุข และการสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในภาพรวมและ รายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำแผนและงบประมาณ ด้านความสามารรถในการบริหาร และด้านข้อมูล ข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการหาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของ อาสาสมัครสาธารณสุข และการสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรแก้ว ทัทมาลัย (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการงาน สาธารณสุขมูลฐานภายใต้ระบบงบประมาณแนวใหม่ของ อาสาสมัครสาธารณสุข ในอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารจัดการงานสาธารณสุขภายใต้ระบบ งบประมาณแนวใหม่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อาสาสมัครสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 40 ปี สถานภาพสมรสคู่ การศึกษาจบชั้นประถมศึกษา ประกอบ

อาชีพเกษตรกร รายได้เฉลี่ย 3,488 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 7 ปี เมื่อ พิจารณาองค์ประกอบการทำงานซึ่งประกอบด้วย การได้รับการอบรม การได้รับงบประมาณ สนับสนุนครบ 7,500 บาท การได้รับการนิเทศงาน และการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม โคน เฉพาะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่ในระดับสูง แต่งบประมาณไม่เพียงพอและไม่ทันเวลาเมื่อศึกษา ความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการขณะที่ได้รับการ

อบรม การรับการสนทนและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5.1 ผลงานการวิจัยในประเทศ

ปรีชา เพื่อกขวัณดี (2531: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติ ตามทัศนะของนักฟุตบอล ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้สื่อข่าวกีฬา” พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติ ตามทัศนะของนักฟุตบอล ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้สื่อข่าวกีฬา ประกอบด้วยคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการวางแผนและเตรียมการฝึกซ้อม ด้านกิจกรรมการฝึกซ้อม ด้านวิธีการสอนในการฝึกซ้อมและด้านการประเมินผล พบว่า ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้สื่อข่าวกีฬา มีทัศนะว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง นักฟุตบอล ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้สื่อข่าวกีฬา มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง นักฟุตบอล ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้สื่อข่าวกีฬา มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนฟุตบอลทีมชาติในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

คมกริช เชาวน์พานิช (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษา และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬา ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาอยู่ในระดับที่ให้ความสำคัญทุกด้าน ยกเว้นลักษณะด้านการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญมากที่สุด

ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาญณรงค์ ศรีประเสริฐ (2536, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็น

เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทยตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทยตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล ที่มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความเคารพและปฏิบัติตามกฎกติกาและระเบียบการแข่งขัน มีการวางแผนในการเก็บข้อมูล เพื่อนพ้องข้อมูลนั้นมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถอธิบายสาเหตุขึ้นตอนการฝึกและยุทธวิธีในกีฬาวอลเลย์บอล และศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลอยู่เสมอ

2) ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาวอลเลย์บอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จันทร์ พิมพ์สกุล (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกีฬาที่มีต่อโครงการจ้างผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศของ กก.กีฬาแห่งประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกีฬาที่มีต่อโครงการจ้างผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศของ กก.กีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกีฬาที่มีต่อโครงการจ้างผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศของ กก.กีฬาแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็น 5 ด้าน คือ

1) ด้านความต้องการและความจำเป็นในการจ้างผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศ

พบว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬาไทยยังต้องการผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศ เพื่อมาช่วยพัฒนาเทคนิคอย่างต่อเนื่อง และการจ้างผู้ฝึกสอนต่างประเทศทำให้ผู้ฝึกสอนไทย และนักกีฬาไทยได้รับความรู้และเทคนิคกีฬาใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

2) ด้านคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศ

พบว่า เป็นผู้ตรงต่อเวลาการปฏิบัติงาน และการนัดหมาย มีความตั้งใจในการดูแลเอาใจใส่การฝึกซ้อมและฝึกสอนนักกีฬา ท่วงท่าและอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ของนักกีฬาที่ได้รับมากกว่าสิ่งอื่นใด มีความคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจดี เป็นตัวของตัวเอง

3) ด้านการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศ

พบว่า มีการเตรียมการสอนและมีแผนปฏิบัติงานตามตารางอย่างเหมาะสม มีการติดตามผลการฝึกซ้อมของนักกีฬาอย่างสม่ำเสมอ มีการนำเทคนิคใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาฝึกซ้อมนักกีฬา

ใช้หลักจิตวิทยาการกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬามาฝึกซ้อมอย่างเหมาะสม สามารถประเมินผลการฝึกซ้อมของตนเองทุกระยะ สามารถยกตัวอย่างประกอบการฝึกซ้อมได้เป็นอย่างดี

4) ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานการกีฬาแห่งประเทศไทย

พบว่า ควรให้การสนับสนุนด้านรางวัล และเงินสมนาคุณนักกีฬาและผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบผลสำเร็จในการแข่งขัน และไม่เห็นด้วยในการจัดโครงการสอนภาษาไทย และวัฒนธรรมไทยให้กับผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศ

5) ด้านผลที่ได้รับจากโครงการจ้างผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศ

พบว่า ระยะเวลาการจ้างผู้ฝึกสอนคราวละ 1 ปี ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาผู้ฝึกสอนและนักกีฬาไทย โครงการจ้างผู้ฝึกสอนกีฬาต่างประเทศเป็นการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และเป็นการกระจายให้มีผู้ฝึกสอนกีฬาไทยที่มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น

สมคิด ยอดระบำ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลไทยแลนด์ยูนิเวอร์ซิตีส์ลีกตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลไทยแลนด์ยูนิเวอร์ซิตีส์ลีก ตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 264 ฉบับ แบ่งเป็นผู้จัดการทีม 18 ฉบับ ผู้ฝึกสอนและนักกีฬา 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.89 ผู้ฝึกสอน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และนักกีฬา 177 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.28 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences Computer Plus) ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลไทยแลนด์ยูนิเวอร์ซิตีส์ลีก อยู่ในระดับมาก

2) ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลไทยแลนด์ยูนิเวอร์ซิตีส์ลีก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.5.2 ผลงานการวิจัยในต่างประเทศ

โอกิลวี และทูทโก (Ogilvie and Tutko 1970, 78-80) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอน” โดยเนอแนะว่า ผู้ฝึกสอนที่มีความก้าวร้าวมักจะเลือกผู้เล่นที่มีความก้าวร้าวด้วย และผู้ฝึกสอนที่มีลักษณะแนวความคิดแบบเก่าหรือโบราณ จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงอะไร (Conservative Coach) และมีแนวโน้มที่จะเลือกหาตัวนักกีฬาที่มีลักษณะหัวโบราณด้วย โอกิลวี และทูทโก ยังได้สรุปต่ออีกว่า ผู้ฝึกสอนจำทำงานประสบความสำเร็จและทำงานได้ดีที่สุดกับผู้เล่นที่มีบุคลิกลักษณะหลายประการที่คล้ายคลึงกับตนเองในสถานการณ์ของ

การสอนที่มีแบบอย่างเดียวกัน และผู้ฝึกสอนจำนวนไม่น้อยที่สามารถทำงานประสบความสำเร็จกับ นักกีฬา ซึ่งมีบุคลิกลักษณะแตกต่างไปจากบุคลิกลักษณะของตนเอง ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย จะเป็นไปตามระยะเวลา และไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา โอกลี วิ และทูทโก ได้แยกผู้ฝึกสอน ออกเป็นตามบุคลิกลักษณะ 5 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มผู้ฝึกสอนที่ชอบใช้อำนาจเด็ดขาด
- 2) กลุ่มผู้ฝึกสอนที่สุภาพเรียบร้อย
- 3) กลุ่มผู้ฝึกสอนที่เคร่งครัด
- 4) กลุ่มผู้ฝึกสอนที่ชอบปล่อยตามสบาย
- 5) กลุ่มผู้ฝึกสอนที่ยึดถือผลประโยชน์ส่วนตัว

โอกลี วิ และทูทโก ได้สรุปลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ ไว้ดังนี้

- 1) เป็นคนที่มีลักษณะยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัว
- 2) เป็นคนจริงจังในการทำงาน
- 3) สามารถเข้ากับนักกีฬาได้เป็นอย่างดี

แจ็ก วอลเตอร์ (Jack Walter 1991, 418-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษาเดียวกันในฐานะที่เป็นตัวทำให้เปลี่ยนแปลง” จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ ศึกษาบทบาทของตัวทำให้เปลี่ยนแปลงใหม่: ผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษาเดียวกัน โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงการที่ลึกซึ้ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาเดียวกันที่มีครู 25 คน และผู้บริหาร 5 คน โดยจัดกลุ่มเพื่อศึกษาตามคุณลักษณะของผู้ฝึกสอน และที่ปรึกษาเดียวกันมีคุณลักษณะ และประสิทธิผลที่ครูและผู้บริหารรู้ดีกว่าดีเป็นพิเศษ 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาที่ตอบสนองการรับรู้ในด้านเทคนิคและกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว
- 2) กลุ่มผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาและสมาชิก เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) กลุ่มผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาเดียวกันใช้กลยุทธ์ต่างๆร่วมกันขณะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโปรแกรม กลยุทธ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย ผู้ฝึกสอนที่มีความตั้งใจจริง มีกำลังกายที่ดี และสามารถกระตุ้นได้ โดยการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ
- 2) ผู้ฝึกสอนมีความรู้ดีกว่าพวกเขากลายเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีขึ้นและพอใจที่ได้มีการปรับปรุงทักษะ ด้านการสอนเกิดความมั่นใจในทักษะการสอนมากขึ้น

วิลเลียม แจ็คสัน (William Jackson, 1992: 442-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหาในผู้บริหารการกีฬาและผู้ฝึกสอนเกี่ยวกับจรรยาบรรณการกีฬา ในการแข่งขันกีฬาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนกลางของสหรัฐอเมริกา” โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและผู้ฝึกสอนกีฬา 2 ประเภท ได้แก่ กีฬาฟุตบอล และกีฬาเบสบอล จำนวน 168 ราย จาก 15 สถาบัน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สาเหตุส่วนใหญ่ของผู้ฝึกสอนที่ขาดจรรยาบรรณการกีฬา เพราะต้องการชัยชนะในการแข่งขันเท่านั้น ซึ่งปัญหานี้เกิดขึ้นกับกีฬาทั้ง 2 ประเภท จำนวนเท่าๆกัน
- 2) ผู้ฝึกสอนที่ขาดจรรยาบรรณการกีฬา มักเกิดขึ้นกับกีฬาที่ผู้สอนไม่ได้เป็นผู้ฝึกสอนปัญหานี้ พบว่าเป็นปัญหาระดับชาติมากกว่าเป็นปัญหาของภาคใดอย่างเดียว
- 3) หัวหน้าผู้ฝึกสอนระดับมัธยมวังมาก เรื่องการโกงเพราะจะทำให้ตัวเองเสียชื่อเสียงแต่สิ่งเหล่านี้ผู้ที่เป็นประธานสโมสรมักต้องการมาก
- 4) มีข้อเสนอแนะว่าควรมีนโยบายในการจัดประชุมเกี่ยวกับเรื่อง “จรรยาบรรณการกีฬาให้กับผู้บริหารการกีฬาและผู้ฝึกสอนในสถาบันการศึกษาระดับใหญ่” โดยทั่วไปเพราะสถาบันระดับใหญ่จะมีปัญหามากกว่าสถาบันเล็ก

กอร์ดอน (Gordon, 1997: 221) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะ ความรู้ และยุทธศาสตร์ ของผู้เชี่ยวชาญผู้ฝึกสอนกีฬา” ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องมีวิธีการในการจัดการเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการฝึกอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างแรงจูงใจอย่างสูงในการฝึก การอธิบายอย่างง่ายเพื่อให้เข้าใจเฉพาะบุคคลมีความสำคัญมาก และจะต้องสอนให้นักกีฬามีความเข้าใจยอมรับเกี่ยวกับโครงสร้างของทีมทั้งหมด นอกจากนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้ด้านยุทธวิธีทางเทคนิค แทคติก และสร้างสมรรถภาพร่างกาย รวมถึงขบวนการทดสอบนักกีฬา ก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขันและหลังการแข่งขันได้

สตูปส์ (Stoops, 1991: 418) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษา” จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของผู้ฝึกสอน หรือที่ปรึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงการที่ลึกซึ้ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษา จำนวน 25 คน และผู้บริหาร 5 คน โดยจัดกลุ่มเพื่อศึกษาตามคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษา มีคุณลักษณะและประสิทธิผลที่ครูและผู้บริหารรู้ดีว่าเป็นพิเศษ 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษา ที่ตอบสนองการรับรู้ในด้านเทคนิค และกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว
- 2) กลุ่มตัวอย่างหรือที่ปรึกษาและสมาชิก ที่เป็นผู้มีคุณสมบัติในด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

1) กลุ่มผู้ฝึกสอนหรือที่ปรึกษาเดียวกันใช้กลยุทธ์ต่างๆ ร่วมกันขณะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโปรแกรม กลยุทธ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย ผู้ฝึกสอนที่มีความตั้งใจ มีกำลังกายที่ดี และสามารถกระตุ้นได้ โดยการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ

2) ผู้ฝึกสอนมีความรู้สึกที่พวกเขากลายเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีขึ้น และพอใจที่ได้มีการปรับปรุงทักษะด้านการสอนเกิดความมั่นใจในทักษะการสอนมากขึ้น

มารี (Marie, 1996: 140 อ้างในอภิชาติ เมธาวิระนนท์ 2543, 55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหาร 7 แห่ง เกี่ยวกับผู้ฝึกสอนอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นคุณลักษณะและการเป็นผู้นำ” จุดประสงค์ของงานวิจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยชี้้นำต่างๆซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นผู้บริหาร จำนวน 1,274 ท่าน เพื่อศึกษารูปแบบการให้บริการของผู้ฝึกสอน

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาจาก 4 แหล่ง คือ

1) แบบสอบถามที่ถามไปถึงผู้บริหาร และผู้ฝึกสอน โดยถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประชากร ประสิทธิภาพด้านความรู้ และประสิทธิภาพด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการสอน และคุณลักษณะด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์กับผู้ฝึกสอน

2) การสัมภาษณ์เบื้องต้นกับผู้บริหาร และผู้ฝึกสอนโดยการใช้คำถามพื้นฐานที่ได้มีการวิจัยมาแล้ว ผู้ถูกสัมภาษณ์จะถูกถามถึงวิธีการศึกษาสัดส่วนของ Self-Selected Artifacts ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ

3) เป็นการสัมภาษณ์รอบที่ 2 ของผู้บริหารและผู้ฝึกสอน ซึ่งเกิดขึ้นหลังการสัมภาษณ์รอบที่ 1 ประมาณ 8-12 สัปดาห์

4) ผลสะท้อนกลับที่มีผลต่อกลุ่มผู้ช่วยผู้ฝึกสอน และนักเรียน

ข้อมูลจากการวิจัยเป็นเครื่องชี้นำให้เห็นถึงแรงจูงใจ คุณลักษณะและผลกระทบที่มีต่อประชากร จำนวน 1,274 แห่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ใหม่สำหรับทางโรงเรียน ผู้บริหารและผู้ฝึกสอน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ฝึกสอนที่ดำเนินกับผู้ช่วยผู้ฝึกสอน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ชี้ให้เห็นถึงสิ่งต่างๆไป เกี่ยวกับคุณภาพของการเป็นผู้ฝึกสอน การทำสัญญา การทำกิจกรรม และพฤติกรรมระหว่างการเป็นผู้ฝึกสอนซึ่งเมื่อเรามองถึงผลกระทบแล้ว สามารถที่จะใช้เป็นเครื่องชี้นำถึงความสัมพันธ์ของความสำเร็จในอาชีพของการเป็นผู้ฝึกสอน ก่อให้เกิดผลกระทบที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพและจุดยืนในอาชีพ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีกระบวนการในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะ มีประสบการณ์ในด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามการศึกษาของโทมัส ที แมคมิลแลน (McClelland, n.d. อ้างใน เกษม บุญอ่อน, 2522) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17 ขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่ และมี ความคลาดเคลื่อน น้อยมาก เท่ากับ 0.02 เริ่มที่กลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 17 – 21 ท่านขึ้นไป การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการ คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ และขั้นตอน ในการเลือกให้ ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนี้

2.1) เป็นนักวิชาการด้านที่เกี่ยวข้องกับกีฬา โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอล และมีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 4 ท่าน

2.2) เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 20 ท่าน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมี การใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้น จำนวน 3 รอบ ดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ที่พัฒนามาจากกรอบทฤษฎีที่อ้างอิงในบทที่ 2 และข้อแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 4 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)

2) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามทั้งหมดพัฒนาขึ้น จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามในรอบที่ 1

3) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งคล้ายกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่างกันที่ ในข้อคำถามแต่ละข้อจะมีการระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา เพื่อส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญทบทวนคำตอบของตนเองว่าต้องการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ศึกษารวบรวมข้อมูลด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ และเนื้อหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจาก บทความ วารสาร ตำรา อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 1 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงใหม่

3) นำแบบสอบถามในรอบที่ 1 ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน นำมาปรับปรุงพัฒนาเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

4) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยการนำประเด็นต่างๆ ที่ได้จากแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแต่ละระดับคะแนน มีความหมาย ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมมาก
 คะแนน 3 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เหมาะสมน้อยที่สุด

5) นำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ จากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้แต่ละข้อมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 3 ต่อไป

6) นำแบบสอบถามในรอบที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ โดยใช้ข้อคำถามเหมือนแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่คำนวณได้และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นๆ ในรอบที่แล้ว เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบของตนเองอีกครั้งว่า จะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจหาคุณภาพของแบบสอบถาม

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางการกีฬา
- 2) รวบรวมข้อมูลเพื่อการสร้างแบบสอบถาม
- 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence: IOC) ตามวิธีของ วรณี แกมเกตุ: 2551) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา
- 1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา

แล้วนำผลการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

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

เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

ถ้าค่า IOC > 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา

ถ้าค่า IOC ≤ 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องตามเนื้อหา

4) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

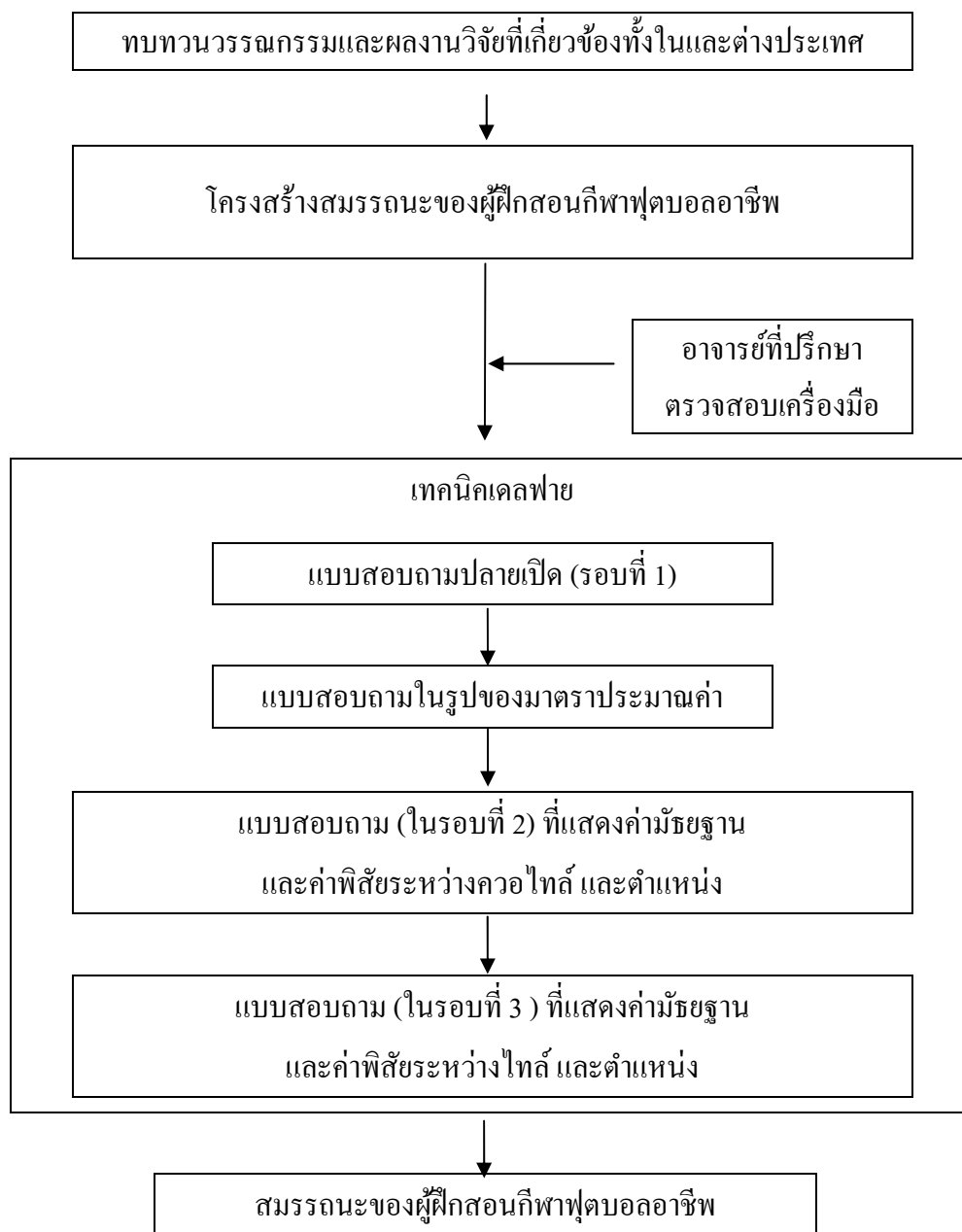
5) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษา

6) นำโครงร่างการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้จริงกับผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 5



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) สร้างสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้วยการใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ จากนั้นดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์นำส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)
- 2) นำโครงร่างการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณา
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 1 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน
- 4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 25 วัน
- 5) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 20 วัน
- 6) สรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 75 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 รอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของ แบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2

3.5.2 รอบที่ 2 เป็นวิเคราะห์ข้อมูลจาก ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยการกำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่าที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามในรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3.5.3 รอบที่ 3 เป็นวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Md-Mo) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อความที่ได้รับนันทามติ คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ไม่ต่ำกว่า 3.50, ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) ไม่เกิน 1.50 แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อไป

การคำนวณและแปลความหมายของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 และสถิติที่ใช้ในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัยมี ดังนี้

1) ค่ามัธยฐาน (Median: Md) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2536)

$$Md = L - \left[\frac{\frac{n}{2} - F}{f} \right] i$$

เมื่อ	Md	คือ	มัธยฐาน
	L	คือ	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของช่วงที่มีมัธยฐานตกอยู่
	F	คือ	ความถี่สะสมของช่วงคะแนนที่อยู่ได้ช่วงที่มีมัธยฐานตกอยู่
	f	คือ	ความถี่ของช่วงคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่
	n	คือ	จำนวนคนทั้งหมด
	i	คือ	ค่าอันตรภาคชั้น

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่ามัธยฐาน (Median) (Best, 1970 อ้างถึงใน สุภกร ประทุมธิน , 2551) ไว้ ดังนี้

4.50 ขึ้นไป	แสดงว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
3.49 - 4.49	แสดงว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
2.50 - 3.49	แสดงว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
1.50 - 2.49	แสดงว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ต่ำกว่า 1.50	แสดงว่า	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้นน้อยที่สุด

2) ค่าฐานนิยม (Mode: Mo) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543)

$$Mo = Lo + i \left\{ \frac{DF_1}{DF_1 + DF_2} \right\}$$

เมื่อ	Mo	คือ	ฐานนิยม
	Lo	คือ	ค่าจำกัดล่างของชั้นที่ฐานตกอยู่
	i	คือ	ค่าอันตรภาคชั้น
	DF_1	คือ	ผลต่างความถี่ชั้นที่ฐานนิยมตกอยู่กับชั้นที่ติดกันด้านล่างน้อยกว่า
	DF_2	คือ	ผลต่างความถี่ชั้นที่ฐานนิยมตกอยู่กับชั้นที่ติดกันด้านบนมากกว่า

3) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ($|Md-Mo|$) เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดว่าจะต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 จึงถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) เป็นค่าที่ใช้พิจารณาความกระจายของความคิดเห็น หากข้อความใดมีค่าพิสัยกว้างแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก และถ้าข้อความใดมีค่าพิสัยแคบจะแสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็น ซึ่งอาจนำข้อความนั้นมาเป็นข้อสรุปของการวิจัย (ศิริพร ลวณะสกล , 2552) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ

$$IR = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ	IR	คือ	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
	Q_3	คือ	ค่าควอไทล์ที่ 3
	Q_1	คือ	ค่าควอไทล์ที่ 1

โดยคำนวณหา Q_3 และ Q_1 จากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2536)

$$X = L + \left[\frac{N \left[\frac{Q}{4} \right] - F}{f} \right] i$$

- เมื่อ
- X คือ คะแนนที่ต้องการหา
 - N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด
 - L คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่คะแนนที่ X อยู่
(ชั้นเดียวกับที่ค่า $N \left[\frac{Q}{4} \right]$ ตกอยู่
 - Q คือ ตำแหน่งของควอไทล์ที่กำหนด
 - F คือ ความถี่สะสมจากคะแนนต่ำสุด ถึง L
 - f คือ ความถี่สะสมของคะแนนในชั้นที่ X อยู่
 - i คือ ค่าอันตรภาคชั้น

การพิจารณาข้อความเพื่อนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เหมาะสมจะใช้ข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Mdn.) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

3.5.4 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์แสดงค่าความสอดคล้อง ดังนี้

- 0.00 - 0.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก
- 0.51 - 1.00 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง
- 1.01 - 1.99 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันปานกลาง
- 2.00 - 2.99 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ
- 3.00 ขึ้นไป แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่มีค่ามากกว่า 1.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 ลงไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้ฝึกสอน ในเรื่องของสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ หรือมีใบรับรององค์การอบรม ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีจำนวน 20 ท่าน หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์กำหนดผลตามหลักสถิติครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้นำเสนอผล การวิเคราะห์เป็นตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ
- 2) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Md-Mo) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยแสดงเป็นรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่านิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน – ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ						
1 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	3.93	4.00	0.07	0.72	มาก	สอดคล้อง
2 ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา	4.30	4.00	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง
3 ความรู้ด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา	4.59	5.00	0.41	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
4 ความรู้ด้านโภชนาการทางการกีฬา	4.17	4.00	0.17	0.92	มาก	สอดคล้อง
5 ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา	4.59	5.00	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
6 ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา	4.14	4.00	0.14	0.71	มาก	สอดคล้อง
รวมรายด้าน	4.29	4.33	0.25	0.75	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่านิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ (ต่อ)

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน–ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ						
1 ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน	4.59	4.55	0.41	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
2 มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่	4.79	4.65	0.21	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
3 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	4.67	4.55	0.33	1.01	มากที่สุด	สอดคล้อง
4 พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน	4.83	4.70	0.17	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
5 ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน	4.88	4.70	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
6 บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม	4.83	4.70	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
7 แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที	4.88	4.80	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
8 เป็นที่ปรึกษาให้แก่แก่นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม	4.73	4.60	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
9 ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง	4.91	4.85	0.09	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
10 คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.97	4.95	0.03	0.53	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่านิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ (ต่อ)

	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
11	ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	4.73	4.55	0.27	1.02	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	4.83	4.70	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้	4.79	4.60	0.21	0.89	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬา	4.88	4.80	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้	4.88	4.75	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	4.83	4.70	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล ในกรปฏิบัติหน้าที่	4.88	4.80	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
18	ยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต	4.30	4.30	0.30	1.08	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่านิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ (ต่อ)

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน–ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับความเหมาะสม	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
19 สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม	4.50	4.45	0.50	1.06	มาก	สอดคล้อง
20 รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)	4.73	4.60	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
21 การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและชัดเจน	4.73	4.60	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
22 ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี	4.59	4.50	0.41	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
23 คลื่นคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	4.91	4.85	0.09	0.59	มากที่สุด	สอดคล้อง
24 มีบุคลิกภาพที่ดี(อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)	4.83	4.60	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
25 วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม	4.67	4.60	0.33	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง
26 อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง	4.83	4.70	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
27 กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน	4.79	4.70	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
28 รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.73	4.60	0.27	0.95	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่านิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ (ต่อ)

	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน– ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับความ เหมาะสม	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
29	มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	4.88	4.75	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
30	ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่าง สม่ำเสมอ	4.79	4.70	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
31	ให้คำแนะนำกับนักกีฬา	4.73	4.65	0.27	0.91	มากที่สุด	สอดคล้อง
32	ท้าทาย/พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง	4.83	4.70	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
33	ติ/ชมทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.88	4.80	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
34	มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร	4.79	4.70	0.21	0.81	มากที่สุด	สอดคล้อง
35	พยายามเดินให้ทั่วมองให้กว้างขณะฝึกซ้อม	4.81	4.80	0.12	0.63	มากที่สุด	สอดคล้อง
36	ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส	4.83	4.75	0.17	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
	รวมรายด้าน	4.78	4.68	0.21	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมรายด้านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องอยู่ในระดับมาก ($Md=4.29$, $|Md-Mo|=0.25$, $IR=0.75$)

2) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($Md=4.78$, $|Md-Mo|=0.21$, $IR=0.78$)

ในรายข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 42 ข้อ โดยมีความเห็นว่า เป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับ มากที่สุด จำนวน 38 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อ 3 ความรู้ด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

($Md=4.59$, $|Md-Mo|=0.41$, $IR=1.05$)

ข้อ 5 ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

($Md=4.59$, $|Md-Mo|=0.41$, $IR=0.99$)

ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อ 1 ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน

($Md=4.59$, $|Md-Mo|=0.41$, $IR=0.99$)

ข้อ 2 มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่

($Md=4.79$, $|Md-Mo|=0.21$, $IR=0.84$)

ข้อ 3 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

($Md=4.67$, $|Md-Mo|=0.33$, $IR=1.01$)

ข้อ 4 พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน

($Md=4.83$, $|Md-Mo|=0.17$, $IR=0.66$)

ข้อ 5 ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน

($Md=4.88$, $|Md-Mo|=0.12$, $IR=0.63$)

ข้อ 6 บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม

($Md=4.83$, $|Md-Mo|=0.17$, $IR=0.67$)

ข้อ 7 แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 8 เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

(Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

ข้อ 9 ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง

(Md=4.91, |Md-Mo|=0.09, IR=0.59)

ข้อ 10 คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กรเป็นหลัก

(Md=4.97, |Md-Mo|=0.03, IR=0.53)

ข้อ 11 ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน

(Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=1.02)

ข้อ 12 รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

(Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

ข้อ 13 สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้

(Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.89)

ข้อ 14 คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักศึกษา

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 15 รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 16 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

ข้อ 17 ใช้หลักธรรมาภิบาล ในกรปฏิบัติหน้าที่

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 18 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต

(Md=4.30, |Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

ข้อ 19 สร้างสัมพันธไมตรี เข้ากับผู้อื่นในทีม

(Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.06)

ข้อ 20 รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักศึกษาและองค์กร)

(Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

ข้อ 21 การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง และชัดเจน

(Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

ข้อ 22 ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี

(Md=4.59, |Md-Mo|=0.41, IR=1.05)

ข้อ 23 คลีคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

(Md=4.91, |Md-Mo|=0.09, IR=0.59)

ข้อ 24 มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)

(Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

ข้อ 25 วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม

(Md=4.67, |Md-Mo|=0.33, IR=0.95)

ข้อ 26 อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง

(Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

ข้อ 27 กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน

(Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)

ข้อ 28 รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

(Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.95)

ข้อ 29 มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 30 ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ

(Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)

ข้อ 31 ให้คำแนะนำกับนักกีฬา

(Md=4.73, |Md-Mo|=0.27, IR=0.91)

ข้อ 32 ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬด้วยความเป็นกันเอง

(Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

ข้อ 33 ดิ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 34 มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร

(Md=4.79, |Md-Mo|=0.21, IR=0.81)

ข้อ 35 พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม

(Md=4.88, |Md-Mo|=0.12, IR=0.63)

ข้อ 36 ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส

(Md=4.83, |Md-Mo|=0.17, IR=0.67)

ในรายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 42 ข้อ โดยมีความเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับ มาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อ 1 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

(Md=3.93, |Md-Mo|=0.07, IR=0.72)

ข้อ 2 ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา

(Md=4.30, |Md-Mo|=0.30, IR=1.08)

ข้อ 4 ความรู้ด้านโภชนาการทางการกีฬา

(Md=4.17, |Md-Mo|=0.17, IR=0.92)

ข้อ 6 ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

(Md=4.14, |Md-Mo|=0.14, IR=0.71)

บทที่ 5

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับ ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิคและวิทยาศาสตร์การกีฬาในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

ปัจจุบันนี้ศาสตร์ทุกสาขาได้นำเอาวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อจัดระบบข้อมูล และพัฒนาวิชาการกันมาก วิทยาศาสตร์การกีฬาก็เช่นเดียวกัน เพื่อให้ระบบเครือข่ายได้ติดต่อกันอย่างใกล้ชิดและประสานงานการใช้ข้อมูลที่เป็นสากล การนำเอาโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการศึกษาถึงระดับของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การฝึกทักษะกีฬาประเภทต่างๆ การวิเคราะห์ความสามารถทางการเคลื่อนไหวการควบคุมน้ำหนักของร่างกาย และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อรายงานผลการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก

2) ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา

ในการแข่งขันกีฬาไม่ว่าจะเป็นกีฬาประเภทที่ต้องใช้ความแข็งแรง (Strength) หรือความอดทน (Endurance) ของร่างกาย สมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ของนักกีฬาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากซึ่งจะนำไปสู่ชัยชนะ ดังนั้นจึงวัดสมรรถภาพทางกายที่จำเป็นของนักกีฬาแต่ละประเภทย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของกีฬาซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวของร่างกายส่วนต่างๆผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจำเป็นต้องรู้ว่าควรมีการฝึกฝนส่วนใดของร่างกายและฝึกฝนอย่างไรเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในการเลือกใช้แบบฝึกประเภทต่างๆ ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาต้องมี

ความรู้ทางสรีรวิทยาของมนุษย์และการตอบสนองต่อการออกกำลังกายและการฝึกอย่างถูกต้อง และลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของนักกีฬาให้มีความเป็นเลิศและชัยชนะในที่สุด (ชุมพล ผลประยูร, 2542: 213)

3) ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

ในการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ ทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทักษะของนักกีฬาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นมาได้ก็คือ นักกีฬาจะต้องทราบลำดับขั้นตอนในการเคลื่อนไหวของตนเอง เช่น เมื่อนักเทนนิส จะเสิร์ฟลูกเทนนิส เขาควรที่จะได้เห็นพฤติกรรมหรือลักษณะท่าทางการเคลื่อนไหว ตั้งแต่ท่าทางการยืน การโยนลูกเทนนิสขึ้นไปในอากาศ การเงยไม้เทนนิสไปข้างหลัง การบิดหรือเอี้ยวลำตัว จังหวะของการใช้ไม้เทนนิสกระทบกับลูกเทนนิส การเสิร์ฟ ตลอดจนท่าทางการติดตาม (Follow - Through) ซึ่งลำดับขั้นตอนเหล่านี้หากได้มีการบันทึก และนำภาพเหล่านั้นมาวิเคราะห์ในแต่ละจุดว่าเหมาะสมแล้วหรือจะต้องแก้ไขอย่างไรต่อไปแล้ว ก็เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่า นักกีฬาจะเกิดการพัฒนา ในทักษะนั้น ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

4) ความรู้ด้านโภชนาการทางการกีฬา

ความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้สารอาหารในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ไม่ว่าจะเป็นสารอาหารประเภท คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน เกลือแร่ วิตามิน น้ำและอาหารเสริม นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะช่วยทำให้นักกีฬาก้าวขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศได้ นักกีฬาที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของการจัดโปรแกรมอาหาร อาหารที่เพิ่มสมรรถภาพทางกาย และการควบคุมน้ำหนักของร่างกายได้เป็นอย่างดีจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแล้ว ก็เป็นที่เชื่อแน่ว่าความเป็นเลิศทางการกีฬาก็อยู่ไม่ไกลเกินความตั้งใจ

5) ความรู้ด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

ได้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ร่างกายที่แข็งแรง จะต้องมียึดใจที่สดใสด้วย จิตใจที่สดใส ของนักกีฬาก็คือ จิตใจที่มั่นคง มีเหตุผล ไม่วิตกกังวลจนเกินกว่าเหตุ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับ ในความสามารถของทั้งตนเองและของผู้อื่น รู้จักหากลยุทธ์ในการที่จะผ่อนคลายความเครียดอันเป็นความเครียดที่เกิดจากทางกาย และความเครียดอันเกิดจากทางจิต เป็นต้น ศาสตร์ทางด้านนี้จะช่วยให้นักกีฬาได้เข้าใจตนเอง เปิดโอกาสให้นักกีฬาได้ฝึกฝนในการสร้างความมั่นคงทางจิต รู้จักการสร้างจินตภาพ การตั้งเป้าหมายของการฝึกทักษะทางกีฬาเพื่อสุขภาพ และหรือเพื่อการแข่งขัน การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจนิ่งและพร้อมที่จะเข้าสู่สนามของการแข่งขัน ตลอดจนนักกีฬา

จะได้ฝึกการผ่อนคลายความเครียดของกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นเทคนิคที่ช่วยส่งเสริมให้ทักษะทางกีฬาดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้อง ชาญชัย โพธิ์คลัง (2532: 47) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาการกีฬา (Sport Psychology) เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ ในการฝึกซ้อมกีฬาเพื่อให้นักกีฬาได้พัฒนาทักษะ พัฒนาเทคนิคให้เกิดขีดความสามารถที่สูงสุดของแต่ละคน เช่นเดียวกับที่ สมบัติ กาญจนกิจ (2537: 43-45) ที่กล่าวว่า จิตวิทยาการกีฬาเป็นสิ่งสำคัญในการฝึกนักกีฬาที่จะเข้าร่วมกันแข่งขันให้เรียนรู้ทักษะกลยุทธ์แบบต่างๆ (Strategies) หรือใช้ในการช่วยจิตบำบัดหรือใช้ในแง่จิตวิทยาสังคมกับการกีฬา ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาที่ทำการฝึกซ้อมกีฬา โดยใช้จิตวิทยาจะช่วยให้ทักษะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์การแข่งขันได้เป็นอย่างดี ในการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนควรมีทักษะทางด้านร่างกายควบคู่ไปกับการฝึกทักษะทางด้านจิตใจ (Mental Skills) และกลยุทธ์ การเรียนรู้ รวมทั้งทักษะทางด้านจิตวิทยา (Psychological Skills) ควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ สืบสาย บุญวิบุตร (2542: 326) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาศาสตร์การกีฬา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคนกีฬา ทั้งร่างกายและจิตใจซึ่งก็คือการพัฒนาความสามารถในการเล่นกีฬา และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาหรือที่เรียกจริยธรรมทางการกีฬา จิตวิทยาการกีฬาเกี่ยวข้องกับคนกีฬาทุกคน ได้แก่ ผู้สอน โค้ช ผู้เรียน นักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษา นักกีฬา และผู้ชมกีฬา จิตวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของการสอน การฝึกซ้อมและการแข่งกีฬาเพราะจิตวิทยาการกีฬาช่วยให้อาสาสมัครรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ความรู้ที่ติดตัวเองต่องานที่ทำ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ มีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การฝึกซ้อมมีความหมาย ทำลายความสามารถทำให้ การฝึกซ้อมเป็นไปอย่างมีแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการเล่นกีฬา

6) ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาจะต้องมีข้อจำกัดสำหรับบุคคลแต่ละเพศ แต่ละวัย และประสบการณ์พื้นฐานของความเจ็บไข้ได้ป่วยของแต่ละบุคคลไว้ด้วย ศาสตร์ในสาขานี้จะให้ความรู้พื้นฐานทางด้านจัดโปรแกรมการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาที่เหมาะสมเพื่อป้องกันโรค รักษาโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันอันตรายจากการออกกำลังกาย หรือจากการเล่นกีฬาที่อาจจะเกิดขึ้นมาโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ เช่น การตรวจวัดชีพจร การวัดความดันเลือด การปฐมพยาบาล การบาดเจ็บจากการกีฬา การนวด การใช้ความร้อน ความเย็น และอุตสาหกรรมอาหาร ก็ล้วนแล้วแต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต่อหนทางสู่ความเป็นเลิศทางกีฬาทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537) ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอน

จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บ สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือให้นักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อม และแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆ ด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลในการพัฒนานักกีฬา และตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย เช่นเดียวกับบุद्धิพงษ์ ปรมัตถากร (2537: 216) ได้กล่าวว่า การบาดเจ็บทางการกีฬา หรือการบาดเจ็บจากการออกกำลังกาย เป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้เสมอและบางลักษณะนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถให้การปฐมพยาบาลได้โดยไม่ต้องอาศัยแพทย์แต่บางลักษณะจำเป็นต้องอาศัยแพทย์ อย่างไรก็ตามการปฐมพยาบาลที่ถูกหลักและวิธีการเป็นเรื่องที่สำคัญมากแม้จะเป็นการบาดเจ็บที่จะต้องได้รับการรักษาจากแพทย์ จะช่วยให้การรักษาขั้นต่อไปง่ายและปลอดภัยมากยิ่งขึ้นแต่ถ้าได้รับการปฐมพยาบาลที่ผิดวิธี อาจทำให้การบาดเจ็บทวีความรุนแรงและยากต่อการรักษาขั้นต่อไป จนอาจเป็นสาเหตุของความพิการหรือการบาดเจ็บเรื้อรังได้ นอกจากนี้ ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บสาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือให้นักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อมและแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆ ด้านให้ครบถ้วนจะเป็นผล ในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย การเป็นผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ทางทักษะกลไก การเคลื่อนไหวของกีฬาเฉพาะอย่างเป็นอย่างดี มีความรู้และความเข้าใจในการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการฝึกนักกีฬาของตนได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังเป็นบุคคลที่ต้องมีความรู้ในวิชาชีวกลศาสตร์ จิตวิทยาการกีฬาและเวชศาสตร์การกีฬา ผู้ฝึกสอนทั้งหลายจึงไม่ควรจะละเลยหรือไม่สนใจที่จะศึกษาเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ที่จะช่วยในการพัฒนาการกีฬาให้ดียิ่งขึ้นอีกต่อไป

5.2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับ ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ จะต้อง มีสมรรถนะของวิชาชีพในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

1) ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับ เป้าพร โยธากกติ (2544) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อม และแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของประโยค สุทธิสง่า (2538) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องพยายามปฏิบัติตามโครงการที่ได้วางไว้ให้ได้รับผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและมีปรัชญาของผู้ฝึกสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้แนวทางให้บรรลุสู่เป้าหมายที่

วางไว้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้ฝึกสอนจะต้องคิดอยู่เสมอว่าจะต้องทำให้ผู้เล่นของเขานั้นก้าวหน้าขึ้น และต้องมีน้ำใจนักกีฬาในการเล่นในระบบของการรุกและการป้องกัน ผู้ฝึกสอนจะต้องปรับปรุงด้วยตัวของเขาเองน้ำใจนักกีฬาจะต้องมีอยู่เสมอ

2) มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ สอดคล้องกับ อาภรณ์ ธรรมนิยม (2530) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนที่ดีว่า ต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ สืบสาย บุญวิบูรณ์ (2541) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนต้องเฝ้าหาความรู้ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อนำมาใช้ เพื่อให้ความรู้กีฬาประเภทนั้นทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนมีความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและการกีฬาโดยรวม

3) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลประกอบว่า การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นการเพิ่มความสำเร็จในการทำทีม และเพื่อจะได้เกิดการตื่นตัว เพราะ การท้าทายแม้จะเป็นความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงนั้นถ้าผลลัพธ์ออกมาดีจะเป็นแนวทางใหม่ เช่น สเปนใช้กองกลางเป็นศูนย์กลางในฟุตบอลยูโร

4) พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน สอดคล้องกับที่ ไถอ้อน ชินธเนศ (2542) ได้กล่าวถึง การฝึกนักกีฬาให้มีคุณลักษณะที่ตั้งเป้าไว้ต้องมีการวางแผนว่าจะทำอะไรต่อไปเป็นขั้นตอนพร้อมกับการประเมินผลเป็นระยะ เช่น การฝึกนักกีฬาวัยเด็กเพื่อไปแข่งขันใน 6, 8, หรือ 10 ปีข้างหน้า ต้องวางแผนขั้นตอนการฝึกในปัจจุบันให้เป็นไปตามแนวทางที่ควรจะเป็น มีการประเมินผล และตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้เป็นระยะๆ

5) ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติที่ดีต้องสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆอย่างได้เป็นอย่างดี มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่อ่อนไหวง่าย จะได้นำมาซึ่งการตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียที่ชัดเจน

6) บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญโดยตรงของผู้ฝึกสอนกีฬา ดังต่อไปนี้ 1) มีการวางแผนตลอดปี เช่น การเตรียมทีม การเตรียมฝึกซ้อม การแข่งขัน และการเก็บตัวนักกีฬา 2) การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น จัดเตรียมงบประมาณที่ใช้ทั้งระบบเกี่ยวกับการฝึกซ้อมและแข่งขัน เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าสวัสดิการ ค่าบำรุงทีม และอื่นๆ การวางแผนลักษณะโครงการโดยละเอียด เช่น แผนการฝึกซ้อมอย่างละเอียด รายวัน รายสัปดาห์ รายปี, แผนการฝึกซ้อมแต่ละครั้ง เช่น ความหนักเบา ความยากง่าย ความมากน้อย, แผนการฝึกซ้อมเกี่ยวกับการเล่นทีมและบุคคล เช่น การเล่นเฉพาะตำแหน่ง การเล่นเกมรุกและเกมรับการใช้แผน

และสูตรเล่นแบบต่างๆ, แผนการวางตัวและกำหนดตัวผู้เล่น โดยให้มีการฝึกซ้อมอย่างจริงจังตามแผนการณ์ในสภาพการณ์ที่คล้ายกับการแข่งขันจริง

7) แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับ เจริญ กระบวนรัตน์ (2545) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า บุคคลที่จะก้าวเข้ามารับหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรจะได้ตั้งคำถามและตอบตนเองว่า ท่านพร้อมหรือไม่กับการที่จะต้องมารับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่างๆในขณะที่ทำหน้าที่ฝึกสอนกีฬาให้กับนักกีฬา และยังสอดคล้องกับสุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่ได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือผู้ฝึกสอนต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการวางแผนใช้ความคิด และมีเหตุผล ซึ่งคุณสมบัตินี้สามารถนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่

8) เป็นที่ปรึกษาให้แก่ นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับที่ กรามอง (อ้างถึงใน ประโยค สุทธิสง่า: 2524) กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนต้องเป็นที่พึ่งแก่เด็กที่อยู่ในบังคับบัญชา ไม่ว่ากรณีใดๆ คือ ต้องปฏิบัติตนเหมือนกับพี่หรือพ่อ คือ ต้องพยายามทำให้เค้าเห็นว่า เชื่อว่าเราได้ช่วยเขาอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับที่ เซบ็อก (Sabock, 1991) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับนักกีฬา ความเคารพเชื่อถือและศรัทธาที่ได้รับไม่ใช่เพราะในบทบาทความเป็นผู้ฝึกสอนเพียงอย่างเดียว โดยสรุปไว้ว่า ผู้ฝึกสอนมีบทบาทที่จะต้องรับผิดชอบในบทบาทครูแนะแนว ในสายสัมพันธ์พิเศษระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา เมื่อมีปัญหา นักกีฬามักขอความช่วยเหลือจากผู้ฝึกสอน ผู้ฝึกสอนต้องเพียงช่วยให้นักกีฬามองเห็นปัญหาทั้งสองด้าน และทำให้มองเห็นทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ซึ่งนักกีฬาต้องตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

9) ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลว่า เพราะข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ และได้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงทำให้เกิดประโยชน์แก่ทีมได้

10) คำวินิจฉัยผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลว่า การคำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กรเป็นหลัก จะเกิดการทำงานง่ายขึ้นเพราะฟุตบอลเล่นกันเป็นทีมเหมือนกับองค์กรที่ต้องช่วยกันบริหารดูแล

11) ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกที่ดีว่า ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย เช่นเดียวกับที่ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึง ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุดของนักกีฬา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณดา ตั้งสุก

กิจกำธร (2544) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นที่ต้องค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องต่างๆ นำมาพัฒนาและปรับปรุงการสอน ซึ่งต้องใช้เวลามากในการศึกษาและค้นคว้า

12) รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ เจษฎา เกียรติระนัย (2530) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬา จะต้องมีความรู้ทันสมัยเกี่ยวกับหลักวิธีการฝึก และการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายแก่นักกีฬา และยังสอดคล้องกับ อนันต์ อัดชู (2536) ได้สรุปถึงบทบาทของการเป็นผู้ฝึกที่ดี (Roles of a good Coach) ว่าเป็นผู้ฝึกนั้นจะต้องมีหน้าที่และบทบาทที่ดี ดังนั้นผู้ฝึกที่ดีควรจะ ใฝ่หาวิธีที่ทันสมัย ความรู้ต่างๆที่ได้รับ ผู้ฝึกจะต้องเข้าใจเป็นอย่างดี สามารถนำมาใช้ฝึกนักกีฬา ทำให้นักกีฬามีทักษะดีขึ้น มีความสามารถดีขึ้น ความรู้นั้นจะต้องดีและทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าความรู้ใดยังไม่เข้าใจแจ่มแจ้งหรือความเข้าใจที่ผิดของผู้ปกครอง นักกีฬาและคนอื่นๆผู้ฝึกจะต้องอธิบายให้เข้าใจ เช่นเดียวกับที่ อารณ ธรรมนิยม (2530) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนที่ดีว่า ควรหมั่นศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

13) สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับ ไถ่ออน ชินธเนศ (2542) ที่ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) ที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ และความเข้าใจในหลักทฤษฎีการฝึกอย่างละเอียดถูกต้อง ได้รับการศึกษาอบรมและปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการฝึกได้เป็นอย่างดี มิใช่ว่าอ่านจากในตำราหรือเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาแล้วจะสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ทันที และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ อัดชู (2536) ที่ว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกีฬานั้น ได้รับการฝึกอบรมได้รับการศึกษาเล่าเรียนและสามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติได้

14) คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่ และการพัฒนาของนักกีฬา โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลประกอบว่า การคัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬาจะส่งผลให้เกิดความง่ายต่อการทำงาน และจะทำให้ให้นักกีฬาพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้อย่างรวดเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพ

15) รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับที่ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่สามารถนำมาใช้ในการ พัฒนาความสามารถของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้รวมไปถึง การรักษาคำพูด การมีสัจจะ เชื่อถือได้

16) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สอดคล้องกับที่ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า งานของผู้ฝึกสอน

กีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีได้จะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ฝึกสอน

17) ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ วาสนา คุณาภิสัทธ (2536) ที่ได้กล่าวถึงจรรยาของผู้ฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เล่น และรักความยุติธรรม (ผู้เล่นทุกคนสำคัญเท่ากันหมดในทีม) สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า งานของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

18) ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต สอดคล้องกับ เจษฎา เจียรณัย (2530) ได้กล่าวถึงพื้นฐานของผู้ที่จะทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนไว้ คือ ความมั่นคงในวิชาชีพหรือหน้าที่ หากทำงานที่ต้องเป็นโค้ชแล้ว ควรพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทให้กับงาน แต่ถึงแม้จะทุ่มเทเต็มที่แล้ว ยังต้องมีอุปสรรคเกิดขึ้นกับการทำงาน ทำให้ผลงานไม่สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โค้ชก็ควรยอมสละตำแหน่งของตนเองให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธาเชื่อในโค้ชต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เล่นและผู้ร่วมงาน (Staff Coach) ว่าจะสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ถ้าโค้ชขาดความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานแล้ว ต้องมีปัญหาในการทำงานอย่างแน่นอน แม้แต่ผลของการแข่งขันโค้ชต้องยอมรับว่าแพ้หรือชนะเคียงบ่าเคียงไหล่กับนักกีฬาและผู้ร่วมงาน

19) สร้างสัมพันธภาพ เข้ากับผู้อื่นในทีม สอดคล้องกับ ชาดิชา ย อิศรัมย์ (2525) ที่ว่าผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Human Relationship) ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี ทั้งเป็นการส่วนตัว หรือหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักกีฬาแต่ละคนในทีมของตน ซึ่งสอดคล้องกับ พระพงศ์ บุญศิริ (2536) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนต้องรู้จักดูแลเอาใจใส่ และให้ความเป็นกันเองกับนักกีฬา ควรดูแลอย่างใกล้ชิด ไม่บังคับ ไม่เข้มงวดจนเกินไปจนทำให้นักกีฬาเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ขึ้นได้ เนื่องจากเกิดความเครียดในจิตใจ ดังนั้น ผู้ฝึกสอนควรที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อนักกีฬาเพื่อ ที่การฝึกสอนจะได้ประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดีตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เช่นเดียวกับ สุปรานี ขวัญบุญจันทร์ (2541) กล่าวว่า คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ ผู้ฝึกสอนต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

20) รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร) สอดคล้องกับที่ ขวัญชัย เชาว์สุโข และปรีดา รอดโพธิ์ทอง (มปป.) ได้กล่าวถึงสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอนอย่าทำลายความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล นักกีฬาย่อมแสดงความคิดเห็นเมื่อ ผู้ฝึกสอนให้โอกาสแก่เขา

นักกีฬาบางคนมีความคิดก้าวหน้ามีความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่ดี ผู้ฝึกสอนควรรับไว้พิจารณา ความคิดริเริ่มต่างๆ จะต้องปราศจากความเห็นแก่ตัว

21) การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและชัดเจน โดยผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลไว้ว่า จะได้ทำงานง่ายขึ้นและเป็นระบบ ไม่ทะเลาะกัน และทำให้งานเดินต่อไปได้เพราะเป็นการทำงานที่พึงเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก ผลของการทำงานส่วนใหญ่ก็จะออกมาดีด้วย

22) ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลประกอบว่าความสามัคคีคือพลัง และจะนำไปสู่ความสำเร็จของทีม

23) คลื่นคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ซึ่งสอดคล้องความคิดเห็นของอนันต์ อัดชู (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การสอนและพยายามที่จะปรับพฤติกรรมของตัวเองมีวิธีการใดที่จะเหมาะสมกับสภาพของทีมหรือนักกีฬาของเรามากที่สุด ผู้ฝึกสอนมีความเชื่ออย่างไร คิดอย่างไร มีวิธีการอย่างไร ผู้ร่วมทีมและผู้เล่นจะต้องทราบ และเข้าใจและคิดว่าวิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่จะนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้ อย่าให้ผู้ร่วมทีมสงสัยเคลงใจหรือไม่เข้าใจในความคิด ความเชื่อ และวิธีการฝึกจะทำให้การฝึกถึงจุดมุ่งหมายได้ยาก เพราะการฝึกซ้อม ตารางการฝึกซ้อมอาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ตลอดจนปัญหาและข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในตัวของผู้ฝึกสอนและผู้ร่วมทีมหรือผู้เล่นจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และผู้ฝึกสอนจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการขัดแย้งนั้นๆ อย่างเหมาะสม

24) มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ) สอดคล้องกับ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) กล่าวว่า คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ ผู้ฝึกสอนต้องมีบุคลิกภาพที่ดี รูปร่างสมส่วน แคล่วคล่องว่องไว เช่นเดียวกับ อนันต์ อัดชู (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้ฝึกที่ดีนั้น การท่าทางและบุคลิกของผู้ฝึกมีความสำคัญมาก การเตรียมตัวของผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกจะต้องได้รับการอบรมศึกษา และเล่าเรียน การฝึกตัวเองทำให้มีบุคลิกดีเป็นที่น่าเลื่อมใสของบุคคลที่ได้พบเห็น เช่น การแต่งกายดี รู้จักกาลเทศะ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่อ้วน กระจับกระจาง ทะมัดทะแมง มีอารมณ์มั่นคง ไม่โกรธง่าย และสุขุมเยือกเย็น และสอดคล้องกับ Sabock (1979) ได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ดี ควรประกอบด้วย การวางตนเป็นที่น่านับถือ การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้ฝึกสอน ซึ่งต้องเป็นการยอมรับนับถือโดยการไม่ใช้อำนาจ แต่ยอมรับเพราะมีบุคลิกภาพ เป็นที่น่านับถือ เช่นเดียวกับ เจษฎา เจียรนัย (2530) กล่าวว่า トラバใดที่ผู้ฝึกสอนไม่รู้จักปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง トラバนั้นคุณลักษณะของการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีก็ยิ่งถือว่าขาดความสมบูรณ์ไปส่วนหนึ่ง

25) วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม สอดคล้องกับ ประวิทย์ ไชยสาม (2525) ที่ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนว่า จะต้องมีความรู้เทคนิคในการฝึกและมีการวางแผนเฉพาะตัวผู้เล่น รวมทั้งวางแผนการเล่นเป็นชุดทั้งทีมควบคู่กันไป ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้การเล่นประสบความสำเร็จได้ง่าย และยังสอดคล้องกับ อุทัย สงวนพงศ์ (2542) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า ประเทศไทยของเรานั้นโค้ชและผู้สอนหรือผู้ฝึกนักกีฬามักจะเป็นคนเดียวกัน ที่จริงแล้วผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนการต่างๆ ลักษณะของผู้ฝึกสอนจึงเป็นผู้ที่ขอปรึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ผ่านการดูเกมการเล่นมามาก อ่านเกมการเล่นได้ดี รู้จักแก้เกมการเล่น ผู้ฝึกสอนอาจจะเล่นกีฬา ประเภทนั้นไม่เก่งหรือเล่นไม่เป็น แต่สามารถบอกได้ว่าอะไรควรทำอย่างไร ตำแหน่งไหนควรให้ใครลงไปเล่น ควรฝึกผู้เล่นคนนั้นคนนี้เพิ่มเติมอย่างไร เช่นเดียวกับ เจษฎา เกียรติระนัย (2530) ที่ได้กล่าวว่า นอกเหนือจากความสามารถของผู้เล่นแล้ว ความสามารถของผู้ฝึกสอน การฝึกการวางแผน และรูปแบบของการเล่นก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นำชัยชนะมาสู่ทีม

26) อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง สอดคล้องกับที่ สุนทร แม้นสงวนและศรีประภา แม้นสงวน (2525) ได้สรุปไว้ว่าการอธิบายต้องอธิบายอย่างสั้นๆ และได้ใจความชัดเจนดีเป็นบุคลิกลักษณะของผู้ฝึกกีฬาที่ดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่ได้กล่าวถึง ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสาธิตให้นักกีฬาเห็นภาพตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

27) กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Sabock (1979) ที่ได้ให้ความเห็นว่าผู้ฝึกสอนควรมีภาษาท่าทางที่สามารถสื่อสารได้ดีแทนภาษาพูด

28) รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ วิทยา เลหากุล (2529) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องแก้จุดบกพร่องของผู้เล่นในทีมได้เป็นรายบุคคล และต้องมีความเด็ดขาด มีความรู้ในการเตรียมทีม แต่ละครั้งที่มีการแข่งขันควรนำเอาข้อมูลครั้งก่อนๆ มาปรับปรุงแก้ไข มิใช่ปล่อยให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า โดยไม่พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ ฟอง เกิดแก้ว (2521) สรุปถึงคุณสมบัติหรือลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่า ควรมีความคิดด้านริเริ่มค้นคว้าหาวิธีการฝึกซ้อมให้ทันสมัยและเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

29) มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ วุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537) กล่าวว่า การบาดเจ็บทางการกีฬา หรือการบาดเจ็บจากการออกกำลังกาย เป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้เสมอและบางลักษณะนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถให้การปฐมพยาบาลได้โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยแพทย์ แต่บางลักษณะจำเป็นต้องอาศัยแพทย์ อย่างไรก็ตามการปฐมพยาบาลที่ถูกต้องหลักและวิธีการเป็นเรื่องสำคัญมาก แม้จะเป็นการบาดเจ็บที่จะต้องได้รับการรักษา

จากแพทย์ และสอดคล้องกับที่ วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร (2537) ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บ สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือนักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อม และแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆ ด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย

30) ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ อนันต์ อัฐ (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขท่าทาง ผู้ฝึกนอกจากมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกายส่วนต่างๆ ของร่างกาย ความรู้ในด้านการวิจัยและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกแล้ว ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ว่า นักกีฬาของเรามีความสามารถระดับใด ท่าทาง ทักษะต่างๆ ถูกต้องหรือไม่ จะสามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างไรที่จะทำให้ความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาดีขึ้น และจะต้องมีความสามารถทราบได้ว่าความสามารถของนักกีฬาของเราถึงจุดสูงสุดได้ ผู้ฝึกจะต้องมีคำแนะนำ พูดคุยชักจูงให้กำลังใจนักกีฬา ให้ฝึกฝน ในรูปแบบฝึกที่ถูกต้อง และทำให้นักกีฬามีกำลังใจที่จะฝึกตนเอง ภายใต้อำนาจคำแนะนำของผู้ฝึกให้ความสามารถนักกีฬาถึงจุดสูงสุดได้ การแก้ไขท่าทางการปรับปรุงและคำแนะนำต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ ความจริงตามหลักธรรมชาติของการเคลื่อนไหวที่ดีและถูกต้องเสมอ

31) ให้คำแนะนำกับนักกีฬา สอดคล้องกับ กรามอง (อ้างถึงใน ประโยค สุทธิสง่า, 2524) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ดีต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้รับการฝึก คือ แนะนำสั่งสอนได้แล้วยังสามารถแสดงให้ผู้รับการฝึกเห็นได้จริง เกิดศรัทธาเชื่อมั่น เช่นเดียวกับที่ มนัส ยอดคำ (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ฝึกสอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึก ทำหน้าที่สอน ตลอดจนการให้คำแนะนำต่างๆ แก่นักกีฬาเพื่อเตรียมและพัฒนาทีมไปสู่เป้าหมาย

32) ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่า จะต้องมีความเป็นกันเองกับนักกีฬาและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป เช่นเดียวกับ เจษฎา เจียรณัย (2530) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่ออย่างใกล้ชิดกับนักกีฬา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการฝึกสอน ผู้ฝึกสอนที่ขาดคุณสมบัติข้อนี้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างตัวผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา และยังสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2535) ได้กล่าวถึงความใกล้ชิดสนิทสนมกัน การรู้จักนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในการทำงานกับนักกีฬาในทีมของตนเอง

33) ดิ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ขวัญชัย เชาว์สุโข และปรีดา รอดโพธิ์ทอง (มปป.) ได้กล่าวถึงสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนจะต้องมีน้ำใจ สรรเสริญหรือชมนักกีฬาเมื่อเล่นดี และตำหนิในทางที่เป็นประโยชน์และดีงามเมื่อเล่นไม่ดี

34) มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร สอดคล้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย (2536) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาเกิดความต้องการในการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นหน้าที่ที่ผู้ฝึกสอนต้องเข้าใจและรับผิดชอบ และสอดคล้องกับ อนันต์ อัฐ (2536) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องคิดวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้ลูกทีมมีความสนใจและไม่เบื่อในการฝึกซ้อม มีความสนุกและอยากฝึกฝนอยู่เสมอ

35) พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม โดยผู้เชี่ยวชาญหลายคนให้เหตุผลประกอบว่า การพยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อมจะทำให้เห็นถึงปัญหาและข้อบกพร่องของนักกีฬาได้อย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มคุณภาพในการฝึกซ้อมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

36) ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องรู้หลักการใช้จิตวิทยาเพื่อชนะใจคนเข้าใจปัญหาสาเหตุของปัญหาและรู้จักวิธีแก้ไขได้อย่างถูกต้อง รู้จักใช้คำพูดกับทีมและเฉพาะตัวนักกีฬา เข้าใจลักษณะเฉพาะตัวของนักกีฬาและสรรหาคำพูดได้เป็นที่พอใจ ไม่กระทบกระเทือนจิตใจนักกีฬาหรือบั่นทอนกำลังใจนักกีฬามากนัก เช่นเดียวกับที่ อนันต์ อัฐ (2536) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดี และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ดังนั้นผู้ฝึกจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารกับนักกีฬาให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน ถ้านักกีฬาเข้าใจไม่ตรงกันอาจจะทำให้เกิดผลเสียไปได้ และอาจจะทำให้ความสามารถนักกีฬาดrop ก็ได้ในบางครั้งคำพูดบางคำอาจทำให้นักกีฬาคิดเป็นอย่างอื่นไปและเกิดการน้อยใจ เสียกำลังใจ ละเว้นการฝึกไปเลยก็ได้ ดังนั้นผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีด้วย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

6.1 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการรวบรวมและสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ มีประสบการณ์ในด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามการศึกษาของแม็คเคลแลนด์ (McClelland อ้างใน เกษม บุญอ่อน, 2522) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 17 ขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก เท่ากับ 0.02 เริ่มที่กลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 17 – 21 ท่านขึ้นไป การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ และขั้นตอนในการเลือกให้ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนี้

- 1) เป็นนักวิชาการด้านที่เกี่ยวข้องกับกีฬา โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอล และมีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 4 ท่าน
- 2) เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 20 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้น จำนวน 3 รอบ ดังต่อไปนี้

- 1) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่พัฒนามาจากกรอบทฤษฎีที่อ้างอิงในบทที่ 2 และข้อแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 4 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)
- 2) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามทั้งหมดพัฒนาขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามในรอบที่ 1
- 3) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งคล้ายกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่างกันที่ ในข้อคำถามแต่ละข้อจะมีการระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา เพื่อส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญ ทบทวนคำตอบของตนเองว่าต้องการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) สร้างสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้วยการใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ จากนั้นดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์นำส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)
- 2) นำโครงร่างการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณา
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 1 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน

- 4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามจำนวน 20 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 25 วัน
- 5) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามจำนวน 20 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 20 วัน
- 6) สรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 75 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) รอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของแบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อยและคัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2
- 2) รอบที่ 2 เป็นวิเคราะห์ข้อมูลจาก ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยการกำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่าที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามในรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
- 3) รอบที่ 3 เป็นวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ($|Md-Mo|$) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อความที่ได้รับฉันทามติ คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ไม่ต่ำกว่า 3.50, ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) ไม่เกิน 1.50 แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพต่อไป

6.3 ข้อสรุปผลการวิจัย

จากผลการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นสอดคล้องกันจำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ และเมื่อพิจารณาคำตอบที่สอดคล้องกันในระดับความเหมาะสมมากถึงมากที่สุดที่สามารถนำไปสู่ข้อสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 42 ข้อ ดังต่อไปนี้

ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับ ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิคและวิทยาศาสตร์การกีฬาด้านต่างๆ ดังนี้

1) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

ปัจจุบันนี้ศาสตร์ทุกสาขา ได้นำเอาวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อจัดระบบข้อมูล และพัฒนาวิชาการกันมาก วิทยาศาสตร์การกีฬาก็เช่นเดียวกัน เพื่อให้ระบบเครือข่ายได้ติดต่อกันอย่างใกล้ชิด และประสานงานการใช้ข้อมูลที่เป็นสากล การนำเอาโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการศึกษาถึงระดับของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การฝึกทักษะกีฬาประเภทต่างๆ การวิเคราะห์ความสามารถทางการเคลื่อนไหว การควบคุมน้ำหนักของร่างกาย และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อรายงานผลการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก

2) ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา

สรีรวิทยาทางการกีฬา เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานที่เกิดขึ้นกับระบบต่างๆ ของร่างกาย ระหว่างและหลังการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย และผลของการออกกำลังกายต่อกระบวนการทางสรีรวิทยา เพื่อนำหลักการทางสรีรวิทยาของมนุษย์ในการกีฬา ไปพัฒนาสมรรถนะสูงสุดของนักกีฬาให้ความเป็นเลิศและชัยชนะในที่สุด

3) ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

การนำวิศวกรรม และเทคโนโลยีการกีฬา เป็นการนำเอาวิชาการที่ทันสมัยในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา โดยนำมาประยุกต์ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และหาวิธีการต่างๆ ในการพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพทางทักษะและเทคนิค และสมรรถภาพทางกายสูงสุด

4) ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารอาหารในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ไม่ว่าจะเป็นสารอาหารประเภท คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน แกลีอแร์ วิตามิน น้ำและอาหารเสริม นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะช่วยทำให้นักกีฬาก้าวขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศได้ นักกีฬาที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของการจัดโปรแกรมอาหาร อาหารที่เพิ่มสมรรถภาพทางกาย

และการควบคุมน้ำหนักของร่างกายได้เป็นอย่างดีจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแล้ว ก็เป็นที่เชื่อแน่ว่าความเป็นเลิศทางการกีฬาก็อยู่ไม่ไกลเกินความตั้งใจ

5) ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

จิตวิทยาทางการกีฬา เป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมต่างๆของนักกีฬา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ชม เพื่อนนักกีฬา ตลอดจนสภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่นๆ ที่ผลกระทบต่อ นักกีฬา รวมทั้งการนำหลักการทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมกีฬา เพื่อช่วยให้นักกีฬามี ความมุ่งมั่นและมีความสามารถสูงขึ้น ผู้ฝึกสอนกีฬา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬา นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาความสามารถของนักกีฬาด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การสร้างจินตภาพ (Imagery) ซึ่งเป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันมาก การใช้เทคนิคการควบคุมวิตกกังวล การฝึกสมาธิ ฯลฯ จะเห็นได้ว่าการ แข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศนอกจากจะต้องอาศัยความสามารถทางทักษะ (Skill) และสมรรถภาพ ทางกาย (Physical Fitness) ที่สมบูรณ์ยังไม่เพียงพอจะต้องฝึกฝนทางด้านจิตใจด้วย (Mental Imagery Training)ควบคู่ไปด้วย เพื่อสร้างความสามารถของนักกีฬาให้สูงขึ้น การพัฒนาองค์ประกอบ ทางด้านร่างกายของคนเรานั้นมีขีดจำกัด แต่สิ่งที่ไร้ขีดจำกัดก็คือ การพัฒนาจิตใจระหว่างนักกีฬาที่มี ทักษะเท่ากัน ผู้มีเทคนิคทางจิตวิทยาการกีฬาที่เหนือกว่าจะเป็นผู้ชนะตลอดกาล

6) ความรู้ด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

เวชศาสตร์ทางการกีฬา เป็นการครอบคลุมความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการ ดูแล การเจ็บป่วยจากการกีฬา รวมไปถึงการรวบรวมเอาความรู้ทางด้านการฝึกซ้อม เพื่อให้นักกีฬา มีสมรรถภาพทางกายสูงสุดพร้อมที่จะทำการแข่งขัน ขณะเดียวกันมีการป้องกันการบาดเจ็บ การบาดเจ็บจากการกีฬา การวินิจฉัย ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจและสามารถกลับเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาหรือออกกำลังกายได้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการสวมใส่ทางด้านการบำบัดรักษาเป็นการนำเอาวิธีการ และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมารักษา ให้นักกีฬากลับคืนสู่สภาพปกติมากที่สุด

ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพจะต้องมี สมรรถนะของวิชาชีพในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน พบว่า ผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อมและแข่งขัน ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้แนวทางให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

2) มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ พบว่า คุณสมบัติของผู้ฝึกสอน ต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ความรู้กีฬาประเภทนั้นทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนมีความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและการกีฬาโดยรวม

3) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลประกอบว่า การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นการเพิ่มความสำเร็จในการทำทีม และเพื่อจะให้เกิดการตื่นตัว เพราะการทำท่าย่อมจะเป็นความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงนั้นถ้าผลลัพธ์ออกมาดีจะเป็นแนวทางใหม่

4) พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน การฝึกนักกีฬาให้มีคุณลักษณะที่ตั้งเป้าไว้ต้องมีการวางแผนว่าจะทำอะไรต่อไปเป็นขั้นตอนพร้อมกับการประเมินผลเป็นระยะ ต้องวางแผนขั้นตอนการฝึกในปัจจุบันให้เป็นไปตามแนวทางที่ควรจะเป็นมีการประเมินผล และตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้เป็นระยะๆ

5) ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน พบว่า ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติที่ดี ต้องสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างได้เป็นอย่างดี มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่อ่อนไหวง่าย จะได้นำมาซึ่งการตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียที่ชัดเจน

6) บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม พบว่า หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญโดยตรงของผู้ฝึกสอนกีฬา ดังต่อไปนี้ 1) มีการวางแผนตลอดปี เช่น การเตรียมทีม การเตรียมฝึกซ้อม การแข่งขันและการเก็บตัวนักกีฬา 2) การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ ระบบเกี่ยวกับการฝึกซ้อมและแข่งขัน เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าสวัสดิการ ค่าบำรุงทีม และอื่นๆ

7) แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที พบว่า บุคคลที่จะก้าวเข้ามารับหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรจะได้ตั้งคำถามและตอบตนเองว่า ท่านพร้อมหรือไม่ กับการที่จะต้องมารับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ในขณะที่ทำหน้าที่ฝึกสอนกีฬาให้กับนักกีฬา

8) เป็นที่ปรึกษาให้แก่ นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้ฝึกสอนมีบทบาทที่จะต้องรับผิดชอบในบทบาทครูแนะแนว ในสายสัมพันธ์พิเศษระหว่าง ผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา เมื่อมีปัญหา นักกีฬามักขอความช่วยเหลือจากผู้ฝึกสอน ผู้

ฝึกสอนต้องเพียงช่วยให้นักกีฬามองเห็นปัญหาทั้งสองด้าน และทำให้มองเห็นทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ซึ่งนักกีฬาต้องตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

9) ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลว่า เพราะข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ตรงกับเป้าหมายที่ถูกต้อง และได้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงทำให้เกิดประโยชน์แก่ทีมได้

10) คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กรเป็นหลัก โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง และองค์กรเป็นหลักจะเกิดการดำเนินงานง่ายขึ้นเพราะฟุตบอลเล่นกันเป็นทีมเหมือนกับองค์กรที่ต้องช่วยกันบริหารดูแล

11) ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน พบว่า ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนา นักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุดของนักกีฬา

12) รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง พบว่า ผู้ฝึกที่ดีควรจะมี ใฝ่หาวิธีที่ทันสมัย ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับผู้ฝึกจะต้องเข้าใจเป็นอย่างดีสามารถนำมาใช้ฝึกนักกีฬา ทำให้นักกีฬามีทักษะดีขึ้นมีความสามารถดีขึ้น ความรู้นั้นจะต้องดีและทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าความรู้ใดยังไม่เข้าใจแจ่มแจ้งหรือความเข้าใจที่ผิดของผู้ปกครอง นักกีฬาและคนอื่นๆ ผู้ฝึกจะต้องอธิบายให้เข้าใจ

13) สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ พบว่า ผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) ที่ดีจะต้องมีความรอบรู้และความเข้าใจในหลักทฤษฎีการฝึกอย่างละเอียดถูกต้อง ได้รับการศึกษาอบรมและปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการฝึกได้เป็นอย่างดี มิใช่ว่าอ่านจากในตำราหรือเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาแล้วจะสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ทันที

14) คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่ และการพัฒนาของนักกีฬา โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลประกอบว่า การคัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬาจะส่งผลให้เกิดความง่ายต่อการทำงาน และจะทำให้นักกีฬาพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้อย่างรวดเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพ

15) รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ พบว่า คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้รวมไปถึง การรักษาคำพูด การมีสัจจะ เชื่อถือได้

16) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ พบว่า งานของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีได้จะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ฝึกสอน

17) ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า งานของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

18) ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต ความมั่นคงในวิชาชีพ หรือหน้าที่ หากรักงานที่ต้องเป็นโค้ชแล้ว ควรพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทให้กับงาน แต่ถึงแม้จะทุ่มเทเต็มที่แล้ว ยังต้องมีอุปสรรคเกิดขึ้นกับการทำงาน ทำให้ผลงานไม่สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โค้ชก็ควรยอมรับตำแหน่งของตนเองให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธาเชื่อในโค้ชต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เล่นและผู้ร่วมงาน (Staff Coach)

19) สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม พบว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี(Human Relationship) ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี ทั้งเป็นการส่วนตัว หรือหมู่คณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักกีฬาแต่ละคนในทีมของตน

20) รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร) นักกีฬาย่อมแสดงความคิดเห็น เมื่อ ผู้ฝึกสอนให้โอกาสแก่เขา นักกีฬาบางคนมีความคิดก้าวหน้ามีความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่ดี ผู้ฝึกสอน ควรรับไว้พิจารณา ความคิดริเริ่มต่างๆ จะต้องปราศจากความเห็นแก่ตัว

21) การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ ได้ถูกต้องและชัดเจนโดยผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลไว้ว่า จะได้ทำงานง่ายขึ้นและเป็นระบบ ไม่ทะเลาะกัน และทำให้งานเดินต่อไปได้เพราะเป็นการทำงานที่ฟังเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก ผลของการทำงานส่วนใหญ่ก็จะออกมาดีด้วย

22) ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลประกอบว่า ความสามัคคีคือพลัง และจะนำไปสู่ความสำเร็จของทีม

23) คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม พบว่า ผู้ฝึกสอนมีความเชื่ออย่างไร คิดอย่างไร มีวิธีการอย่างไร ผู้ร่วมทีมและผู้เล่นจะต้องทราบ และเข้าใจและคิดว่าวิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่จะนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้ ตลอดจนปัญหาและข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในตัวของผู้ฝึกสอน และผู้ร่วมทีมหรือผู้เล่นจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และผู้ฝึกสอนจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการขัดแย้งนั้นๆ อย่างเหมาะสม

24) มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ) พบว่า การวางตนเป็นที่น่านับถือ การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้ฝึกสอน ซึ่งต้องเป็นการยอมรับนับถือโดยการไม่ใช้อำนาจ แต่ยอมรับเพราะมีบุคลิกภาพ เป็นที่น่านับถือ

25) วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม พบว่า ผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนการต่างๆ ลักษณะของผู้ฝึกสอนจึงเป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ผ่านการดูเกมการเล่นมาาก อ่านเกมการเล่นได้ดี รู้จักแก้เกมการเล่น ผู้ฝึกสอนอาจจะเล่นกีฬาประเภทนั้นไม่เก่งหรือเล่นไม่เป็น แต่สามารถบอกได้ว่าอะไรควรทำอย่างไร ตำแหน่งไหนควรให้ใครลงไปเล่น ควรฝึกผู้เล่นคนนั้นคนนี้เพิ่มเติมอย่างไร

26) อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง พบว่า การอธิบายต้องอธิบายอย่างสั้นๆ และได้ใจความชัดเจนดี ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสาธิต ให้นักกีฬาเห็นภาพตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

27) กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน ที่ได้ให้ความเห็นว่าผู้ฝึกสอนควรมีภาษาท่าทางที่สามารถสื่อสารได้ดีแทนภาษาพูด

28) รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องแก้จุดบกพร่องของผู้เล่นในทีมได้เป็นรายบุคคลและต้องมีความเด็ดขาด มีความรู้ในการเตรียมทีม แต่ครั้งที่มีการแข่งขันควรนำเอาข้อมูลครั้งก่อนๆ มาปรับปรุงแก้ไข มิใช่ปล่อยให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า โดยไม่พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหา

29) มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ พบว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บ สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือให้นักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อม และแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ

30) ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ พบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขท่าทาง ผู้ฝึกนอกจากมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกาย ส่วนต่างๆ ของร่างกาย การแก้ไขท่าทาง การปรับปรุงและคำแนะนำต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ ความจริงตามหลักธรรมชาติของการเคลื่อนไหวที่ดีและถูกต้องเสมอ

31) ให้คำแนะนำกับนักกีฬา พบว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึก ทำหน้าที่สอน ตลอดจนการให้คำแนะนำต่างๆ แก่นักกีฬาเพื่อเตรียมและพัฒนาทีมไปสู่เป้าหมาย

32) ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬาคับความเป็นกันเอง พบว่า ความใกล้ชิดสนิทสนมกัน การรู้จักนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในการทำงานกับนักกีฬาในทีมของตนเอง

33) ดิ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องมีน้ำใจ สรรเสริญหรือชมนักกีฬาเมื่อเล่นดี และตำหนิในทางที่เป็นประโยชน์และดิงามเมื่อเล่นไม่ดี

34) มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาเกิดความต้องการในการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นหน้าที่ที่ผู้ฝึกสอนต้องเข้าใจและรับผิดชอบ มีความสนุกและอยากฝึกฝนอยู่เสมอ

35) พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม โดยผู้เชี่ยวชาญหลายคนให้เหตุผลประกอบว่า การพยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อมจะทำให้เห็นถึงปัญหาและข้อบกพร่องของนักกีฬาได้อย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มคุณภาพในการฝึกซ้อมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

36) ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจนในทุกๆ โอกาส พบว่า การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดีและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ดังนั้นผู้ฝึกจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสาร กับนักกีฬาให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

6.4 ข้อเสนอแนะ

6.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งการจัดทำแผนในการพัฒนา ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะได้อย่างเหมาะสม

2) ควรมีการจัดระบบการคัดเลือกผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยนำเอาองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหรือกฎเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัย ไปคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

6.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ ตลอดจน ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์

2) ควรมีการแลกเปลี่ยน ทักษะหรือความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาปรับปรุงเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

6.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและชาย
- 2) ควรศึกษาเรื่องการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

THE COMPETENCY OF PROFESSIONAL FOOTBALL COACHES

พิพัฒน์ คนดี 5337855 SHSM/M

ศศ.ม (การจัดการทางการกีฬา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประเสริฐไชย สุขสอาด ค.ค. (พลศึกษา), เรืองฤทธิ์ อุปละนาละ
อัมพข D.B.A. (MARKETING AND MANAGEMENT), รัชฎ์ภักย์ รุจิภักดิ์ Ph.D. (สังคมศาสตร์)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

ในโลกแห่งการแข่งขันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ส่งผลต่อการบริหารจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานใหม่ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับสภาวะนั้นๆ ได้ ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น โดยนักวิชาการทางด้านการบริหาร โดยเชื่อกันว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้มากมาย เช่น David McClelland (อ้างถึงในเกริกเกียรติ ศรีสมโภช, 2546: 11-16) กล่าวถึง สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติ ที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และ Scott B. Parry (1997) ให้นิยามคำว่า “สมรรถนะ” ไว้ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวจะสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวแล้วข้างต้น ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือนุเคราะห์ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือหากองค์กรต่างๆมีทรัพยากรด้านอื่นๆเหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลของการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน(จำเนียร จวงตระกูล, 2539: 6) สอดคล้องกับพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า “ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรและประเทศชาติมิใช่เครื่องจักรเครื่องกลหรือ เงิน แต่คือ คน เพราะการมีคนทั้งดีทั้งเก่ง จะทำให้ทรัพยากรอื่นๆเกิดการพัฒนา เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขึ้นมาได้ หน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารก็คือ ต้องสามารถที่จะขับพลัง และอัจฉริยภาพของเขาเหล่านั้น ให้ออกมาอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย” จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาเพื่อคนและโดยคน” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตรงกับความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วดังกล่าวได้ส่งผลกระทบทางลบต่อองค์กรธุรกิจจำนวนไม่น้อย เนื่องจากไม่อาจปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย เป็นต้น สรุปได้ว่า ปัญหาด้านคุณภาพของคน คือสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ลดลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539: 13) จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นทั้งในระดับประเทศและระดับโลก อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม ก็อาจจะทำให้องค์กรสูญเสียความสามารถในการแข่งขันได้เช่นกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2540: 2)

จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อ “สมรรถนะ” ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร ซึ่งจะทำให้มีความสามารถสร้างความได้เปรียบ คนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ หลายองค์กรมักจะจำกัดคนที่จะเป็นนักคิดสร้างสรรค์ หรือมีหน้าที่รับผิดชอบไว้เพียง บางฝ่าย โดยยึดติดรูปแบบการทำงานตามหน้าที่ (Functions) ของงานที่แบ่งเป็นฝ่ายส่วน แผนกเป็นหลัก

องค์กรกับคนในองค์กรก็เหมือนกับการปลูกต้นไม้ ถ้าเราหมั่นรดน้ำ พรวนดิน ใส่ปุ๋ย เอาใจใส่ ก็จะทำให้ต้นไม้ ออกดอกผลได้ดีกว่า มีรากที่แข็งแรงกว่าการปล่อยไปตามเรื่อง ตามราวอย่างแน่อน การวางแผนในการสร้างสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ในทุนมนุษย์เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขัน หรือเป็นต้นไม้ที่มี “ราก” แข็งแรงเพื่อช่วยค้ำยันองค์กร ซึ่งในขณะนี้กีฬาฟุตบอลอาชีพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรแต่ละองค์กรจึงเห็นความสำคัญ ในการคัดเลือกคนให้เหมาะกับงานมากขึ้น จึงได้ใช้ “สมรรถนะ” หรือ Competency เข้ามามีส่วนช่วยในการคัดเลือกคนกับงาน ในทีมกีฬาฟุตบอลอาชีพก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีผู้ฝึกสอน กีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงกล่าวได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งการแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน ทุกอย่างเราอาจมีการแข่งขันกันได้ แต่คุณภาพของบุคลากรในองค์กรจะเป็นตัวช่วยสุดท้ายที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของกลุ่มแข่งขันในทุกระดับ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพกับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ และผู้ที่สนใจทั่วไปได้ทราบถึงสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพมีความก้าวหน้าและคงอยู่ต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นมีการนำสมรรถนะมาปรับใช้กันมากขึ้นเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพให้มี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยส่วนใหญ่ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพที่นำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้จะเป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง และหลักการบริหารอย่างชัดเจนหรือองค์กรอย่างเป็นทางการ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า “สมรรถนะ” มีส่วนสำคัญต่อผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพราะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพก็ต้องมี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ผลในการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่มีความสำคัญ โดยได้เลือกใช้ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ดังนั้นจึงได้สนใจที่จะศึกษาในประเด็นนี้

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ด้านกีฬาฟุตบอลในประเทศไทย จำนวน 20 ท่าน มีการดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 นำมาจัดเป็นข้อย่อ และตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อสร้างเป็นข้อคำถาม ในแบบสอบถามในรอบที่ 2 และ 3 ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่ามัธยฐาน (Median : MD) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) และค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|)

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ แบ่งได้ดังนี้ คือ มาตรฐาน ด้านความรู้ทางด้านการเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งมาตรฐานด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งการจัดทำแผนในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะได้อย่างเหมาะสม
- 2) ควรมีการจัดระบบการคัดเลือกผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยนำเอาองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหรือกฎเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัย ไปคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ควรมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ ตลอดจน ความรู้ ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์
- 2) ควรมีการแลกเปลี่ยน ทักษะหรือความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาปรับปรุงเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

2.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและชาย
- 2) ควรศึกษาเรื่องการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลการศึกษาวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเลือกให้เข้าร่วมงานวิจัยมีความสำคัญอย่างมาก เพราะผลการวิจัยจะถูกต้องมากน้อยเพียงใด มีความเชื่อถือได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดเลือกมา

3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

4. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ จึงได้เน้นในกลุ่มตัวอย่างของผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

4.1 ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการวิจัย เป็นการศึกษาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ และด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

4.2 ขอบเขตในด้านพื้นที่และประชากรของการศึกษา ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ จำนวน 20 ท่าน และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

4.3 ขอบเขตในด้านเวลาของการวิจัย ช่วงระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุประยะเวลา ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 75 วัน

5. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ คือ การทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

5.2 การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากการส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญถึงสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (Md-Mo) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

6. ผลการวิจัย (Results)

1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ในรายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 42 ข้อ โดยมีความเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับ **มากที่สุด** จำนวน 38 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อ 3 ความรู้ด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

ข้อ 5 ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ข้อ 1 ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน

ข้อ 2 มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่

ข้อ 3 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

ข้อ 4 พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน

ข้อ 5 ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียที่ชัดเจน

ข้อ 6 บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสม

ข้อ 7 แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่

ข้อ 8 เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่าง

เหมาะสม

ข้อ 9 ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง

ข้อ 10 คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กรเป็นหลัก

ข้อ 11 ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน

ข้อ 12 รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 13 สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้

ข้อ 14 คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของ

นักกีฬา

ข้อ 15 รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้

ข้อ 16 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

ข้อ 17 ใช้หลักธรรมาภิบาล ในกรปฏิบัติหน้าที่

ข้อ 18 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่

อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต

ข้อ 19 สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม

ข้อ 20 รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)

ข้อ 21 ทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง

และชัดเจน

ข้อ 22 ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี

ข้อ 23 คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

ข้อ 24 มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)

ข้อ 25 วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม

ข้อ 26 อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง

ข้อ 27 กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน

ข้อ 28 รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆได้อย่างเหมาะสม

ข้อ 29 มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

ข้อ 30 ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ

ข้อ 31 ให้คำแนะนำกับนักกีฬา

ข้อ 32 ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง

- ข้อ 33 ดี/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
- ข้อ 34 มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร
- ข้อ 35 พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม
- ข้อ 36 ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจนในทุกๆ โอกาส

เป็นข้อที่เหมาะสมในระดับ มาก มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

- ข้อ 1 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
- ข้อ 2 ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา
- ข้อ 4 ความรู้ด้านโภชนาการทางการกีฬา
- ข้อ 6 ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

7. อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

1.1) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

ปัจจุบันนี้ศาสตร์ทุกสาขาได้นำเอาวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อจัดระบบข้อมูล และพัฒนาวิชาการกันมาก วิทยาศาสตร์การกีฬาก็เช่นเดียวกัน เพื่อให้ระบบเครือข่ายได้ติดต่อกันอย่างใกล้ชิด และประสานงานการใช้ข้อมูลที่เป็นสากล การนำเอาโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อศึกษาถึงระดับของสมรรถภาพทางกาย สมรรถภาพทางจิต การฝึกทักษะกีฬาประเภทต่างๆ การวิเคราะห์ความสามารถทางการเคลื่อนไหว การควบคุมน้ำหนักของร่างกาย และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อรายงานผลการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญจำเป็นมาก

1.2) ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา

ในการแข่งขันกีฬาไม่ว่าจะเป็นกีฬาประเภทที่ต้องใช้ความแข็งแรง (Strength) หรือความอดทน (Endurance) ของร่างกาย สมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ของนักกีฬา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากซึ่งจะนำไปสู่ชัยชนะ ดังนั้นชีวิตสมรรถภาพทางกายที่จำเป็น

ของนักกีฬาแต่ละประเภทย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของกีฬาซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวของร่างกายส่วนต่างๆ ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจำเป็นต้องรู้ว่าควรมีการฝึกฝนส่วนใดของร่างกาย และฝึกฝนอย่างไรเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในการเลือกใช้แบบฝึกประเภทต่างๆ ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาต้องมีความรู้ทางสรีรวิทยาของมนุษย์และการตอบสนองต่อการออกกำลังกาย การฝึกอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของนักกีฬาให้มีความเป็นเลิศและชัยชนะในที่สุด (ชุมพล ผลประยูร 2542: 213)

1.3) ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

ในการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ ทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทักษะของนักกีฬาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นมาได้ก็คือ นักกีฬาจะต้องทราบลำดับขั้นตอนในการเคลื่อนไหวของตนเอง เช่น เมื่อนักเทนนิสจะเสิร์ฟลูกเทนนิส เขาควรที่จะได้เห็นพฤติกรรมหรือลักษณะท่าทางการเคลื่อนไหว ตั้งแต่ ท่าทางการยืน การโยนลูกเทนนิสขึ้นไปในอากาศ การเหวี่ยงไม้เทนนิสไปข้างหลัง การบิดหรือเอี้ยวลำตัว จังหวะของการใช้ไม้เทนนิสกระทบกับลูกเทนนิส การเสิร์ฟตลอดจนท่าทางการติดตาม (Follow - Through) ซึ่งลำดับขั้นตอนเหล่านี้หากได้มีการบันทึก และนำภาพเหล่านั้นมาวิเคราะห์ ในแต่ละจุดว่าเหมาะสมแล้วหรือจะต้องแก้ไขอย่างไรต่อไปแล้ว ก็เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่า นักกีฬา จะเกิดการพัฒนาในทักษะนั้นได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

1.4) ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา

ความรู้ที่เกี่ยวกับการใช้สารอาหารในการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ไม่ว่าจะเป็นสารอาหารประเภท คาร์โบไฮเดรต โปรตีน ไขมัน เกลือแร่ วิตามิน น้ำ และอาหารเสริม นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ อีกประการหนึ่งที่จะช่วยทำให้นักกีฬาก้าวขึ้นไปสู่ความเป็นเลิศได้ นักกีฬาที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของการจัดโปรแกรมอาหาร อาหารที่เพิ่มสมรรถภาพทางกาย และการควบคุมน้ำหนักของร่างกายได้เป็นอย่างดีจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแล้ว ก็เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่าความเป็นเลิศทางการกีฬาก็อยู่ไม่ไกลเกินความตั้งใจ

1.5) ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

ได้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ร่างกายที่แข็งแรง จะต้องมียึดใจที่สดใส ด้วย จิตใจที่สดใสของนักกีฬาก็คือ จิตใจที่มั่นคง มีเหตุผล ไม่วิตกกังวลจนเกินกว่าเหตุ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับในความสามารถของทั้งตนเองและของผู้อื่น รู้จักหากลยุทธ์ในการที่จะผ่อนคลายความเครียดอันเป็นความเครียดที่เกิดจากทางกาย และความเครียดอันเกิดจากทางจิต เป็นต้น

ศาสตร์ทางด้านนี้ จะช่วยให้นักกีฬาได้เข้าใจตนเอง เปิดโอกาสให้นักกีฬาได้ฝึกฝนในการสร้างความมั่นคงทางจิต รู้จักการสร้างจินตภาพ การตั้งเป้าหมายของการฝึกทักษะทางกีฬาเพื่อสุขภาพ และหรือเพื่อการแข่งขัน การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตนิ่ง และพร้อมที่จะเข้าสู่สนามของการแข่งขัน ตลอดจนนักกีฬาจะได้ฝึก การผ่อนคลายความเครียดของกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นเทคนิคที่ช่วยส่งเสริมให้ทักษะทางกีฬาดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้อง ชาญชัย โพธิ์คลัง (2532: 47) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาการกีฬา (Sport Psychology) เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาเพื่อให้นักกีฬาได้พัฒนาทักษะ พัฒนาเทคนิคให้เกิดจิตความสามารถที่สูงสุดของแต่ละคน

1.6) ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา จะต้องมีย่อจำกัดสำหรับบุคคลแต่ละเพศ แต่ละวัย และประสบการณ์พื้นฐานของความเจ็บไข้ได้ป่วยของแต่ละบุคคลไว้ด้วย ศาสตร์ในสาขานี้จะให้ความรู้พื้นฐานทางด้านจัดโปรแกรมการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬาที่เหมาะสมเพื่อป้องกันโรครักษาโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันอันตรายจากการออกกำลังกาย หรือจากการเล่นกีฬาที่อาจจะเกิดขึ้นมาโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นอกจากนี้ ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ เช่น การตรวจวัดชีพจร การวัดความดันเลือด การปฐมพยาบาล การบาดเจ็บจากการกีฬา การนวด การใช้ความร้อน ความเย็น และอุตสาหกรรมวัสดุ ก็ล้วนแล้วแต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต่อหนทางสู่ความเป็นเลิศทางกีฬาทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537) ได้กล่าว ถึงผู้ฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บ สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือนักกีฬาในขณะที่ฝึกซ้อม และแข่งขันการป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนา ในทุกๆด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย

2) ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

2.1) ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับ เพ็ญพร โยธากกติ (2544) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อมและแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.2) มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ สอดคล้องกับ สืบสาย บุญวิบุตร (2541) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนต้องเฝ้าหาความรู้ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อนำมาใช้ เพื่อให้

ความรู้กีฬาประเภทนั้นทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนมีความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและการกีฬาโดยรวม

2.3) กำหนดเป้าหมายที่ทำท่าย โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลประกอบว่า การกำหนดเป้าหมายที่ทำท่ายเป็นการเพิ่มความสำเร็จในการทำทีม และเพื่อจะให้เกิดการตื่นตัว เพราะการทำท่ายแม้จะเป็นความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงนั้นถ้าผลลัพธ์ออกมาดีจะเป็นแนวทางใหม่ เช่น สเปนใช้กองกลางเป็นศูนย์กลางในฟุตบอลยูโร

2.4) พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน สอดคล้องกับที่ ไกอฮัน ชินธเนส (2542) ได้กล่าวถึง การฝึกนักกีฬาให้มีคุณลักษณะที่ตั้งเป้าไว้ต้องมีการวางแผนว่าจะทำอะไรต่อไป เป็นขั้นตอนพร้อมกับการประเมินผลเป็นระยะ เช่น การฝึกนักกีฬาวัยเด็กเพื่อไปแข่งขันใน 6, 8, หรือ 10 ปีข้างหน้า ต้องวางแผนขั้นตอนการฝึกในปัจจุบันให้เป็นไปตามแนวทางที่ควรจะเป็น มีการประเมินผลและตรวจสอบว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้เป็นระยะๆ

2.5) ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สุปรานี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติที่ดี ต้องสามารถเผชิญกับสถานการณ์หลายๆอย่างได้เป็นอย่างดี มีจิตใจเข้มแข็ง ไม่อ่อนไหวง่าย จะได้นำมาซึ่งการตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียที่ชัดเจน

2.6) บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญโดยตรงของผู้ฝึกสอนกีฬา ดังต่อไปนี้ 1) มีการวางแผนตลอดปี เช่น การเตรียมทีม การเตรียมฝึกซ้อม การแข่งขันและการเก็บตัวนักกีฬา 2) การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น จัดเตรียมหางบประมาณที่ใช้ทั้งระบบเกี่ยวกับการฝึกซ้อมและแข่งขัน เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าสวัสดิการ ค่าบำรุงทีม และอื่นๆ การวางแผนลักษณะโครงการโดยละเอียด เช่น แผนการฝึกซ้อมอย่างละเอียด รายวัน รายสัปดาห์ รายปี , แผนการฝึกซ้อมแต่ละครั้ง เช่น ความหนักเบา ความยากง่าย ความมากน้อย, แผนการฝึกซ้อมเกี่ยวกับการเล่นทีมและบุคคล เช่น การเล่นเฉพาะตำแหน่ง การเล่นเกมรุกและเกมรับการใช้แผน และสูตรเล่นแบบต่างๆ, แผนการวางตัวและกำหนดตัวผู้เล่น โดยให้มีการฝึกซ้อมอย่างจริงจังตามแผนการณ์ในสภาพการณ์ที่คล้ายกับการแข่งขันจริง

2.7) แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ เจริญ กระบวนรัตน์ (2545) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า บุคคลที่จะก้าวเข้ามารับหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรจะได้ตั้งคำถามและตอบตนเองว่า ท่านพร้อมหรือไม่กับการที่จะต้องมารับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ในขณะที่ทำหน้าที่ฝึกสอนกีฬาให้กับนักกีฬา

2.8) เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับที่ เซบ็อก (Sabock, 1991) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับนักกีฬา ความเคารพเชื่อถือและศรัทธาที่ได้รับไม่ใช่เพราะในบทบาทความเป็นผู้ฝึกสอนเพียงอย่างเดียว โดยสรุปได้ว่า ผู้ฝึกสอนมีบทบาทที่จะต้องรับผิดชอบในบทบาทครูแนะแนว ในสายสัมพันธ์พิเศษระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา เมื่อมีปัญหานักกีฬามักขอความช่วยเหลือจากผู้ฝึกสอน ผู้ฝึกสอนต้องเพียงช่วยให้นักกีฬามองเห็นปัญหาทั้งสองด้าน และทำให้มองเห็นทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ซึ่งนักกีฬาต้องตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.9) ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลว่า เพราะข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ตรงกับเป้าหมายที่ถูกต้อง และได้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง ทำให้เกิดประโยชน์แก่ทีมได้

2.10) คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กรเป็นหลัก โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลว่า การคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองและองค์กรเป็นหลัก จะเกิดการทำงานง่ายขึ้น เพราะฟุตบอลเล่นกันเป็นทีมเหมือนกับองค์กรที่ต้องช่วยกันบริหารดูแล

2.11) ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกที่ดีว่า ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย

2.12) ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ เจษฎา เจริญชัย (2530) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องมีความรู้ทันสมัยเกี่ยวกับหลักวิธีการฝึก และการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายแก่นักกีฬา

2.13) สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับ ไถ่ออน ชินธเนศ (2542) ที่ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) ที่ดีจะต้องมีความรอบรู้และความเข้าใจในหลักทฤษฎีการฝึกอย่างละเอียดถูกต้อง ได้รับการศึกษาอบรมและปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการฝึกได้เป็นอย่างดี มิใช่ว่า อ่านจากในตำราหรือเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาแล้วจะสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ทันที

2.14) คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬา โดยผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้เหตุผลประกอบว่า การคัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อ ต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬาจะส่งผลให้เกิดความง่ายต่อการทำงาน และจะทำให้ให้นักกีฬาพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้อย่างรวดเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพ

2.15) รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับที่ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์ สิ่งเหล่านี้รวมไปถึง การรักษาคำพูด การมีสัจจะ เชื่อถือได้

2.16) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สอดคล้องกับที่ ธีรวัชร ธีระศิริวัฒน์(2538) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า งานของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีได้จะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณของการเป็น ผู้ฝึกสอน

2.17) ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ วาสนา คุณาภิสิทธิ์ (2536) ที่ได้กล่าวถึงจรรยาของผู้ฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เล่น และรักความยุติธรรม (ผู้เล่นทุกคนสำคัญเท่ากันหมดในทีม)

2.18) ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต สอดคล้องกับ เจษฎา เจียรณัย (2530) ได้กล่าวถึงพื้นฐานของผู้ที่จะทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนไว้ คือ ความมั่นคงในวิชาชีพหรือหน้าที่ หากกรงานที่ต้องเป็นโค้ชแล้ว ควรพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทให้กับงาน แต่ถึงแม้จะทุ่มเทเต็มที่แล้ว ยังต้องมีอุปสรรคเกิดขึ้นกับการทำงาน ทำให้ผลงานไม่สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ที่วางไว้ โค้ชก็ควรยอมรับตำแหน่งของตนเองให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธาเชื่อในโค้ชต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เล่นและผู้ร่วมงาน (staff coach) ว่า จะสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ถ้าโค้ชขาดความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานแล้ว ต้องมีปัญหาในการทำงานอย่างแน่นอน แม้แต่ผลของการแข่งขันโค้ชต้องยอมรับว่าแพ้หรือชนะเคียงบ่าเคียงไหล่กับนักกีฬาและผู้ร่วมงาน

2.19) สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม สอดคล้องกับ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ ผู้ฝึกสอนต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.20) รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น(นักกีฬาและองค์กร) สอดคล้องกับที่ ขวัญชัย เชาว์สุโขและปรีดา รอดโพธิ์ทอง (มปป.) ได้กล่าวถึงสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอนอย่าทำลายความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล นักกีหาย่อมแสดงความคิดเห็นเมื่อ ผู้ฝึกสอนให้โอกาสแก่เขา นักกีฬาบางคนมีความคิดก้าวหน้ามีความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่ดี ผู้ฝึกสอนควรรับไว้พิจารณา ความคิดริเริ่มต่างๆจะต้องปราศจากความเห็นแก่ตัว

2.21) การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ ได้ถูกต้อง และชัดเจน โดยผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลไว้ว่า จะได้ทำงานง่ายขึ้นและเป็นระบบ ไม่ทะเลาะ

กัน ทำให้งานเดินต่อไปได้เพราะเป็นการทำงานที่พึงเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก ผลของการทำงานส่วนใหญ่ก็จะออกมาดีด้วย

2.22) ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลประกอบว่า ความสามัคคีคือพลัง และจะนำไปสู่ความสำเร็จของทีม

2.23) คลื่นกลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ซึ่งสอดคล้องความคิดเห็นของ อนันต์ อัทธู (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การสอนและพยายามที่จะปรับพฤติกรรมของตัวเองมีวิธีการใดที่จะเหมาะสมกับสภาพของทีมหรือนักกีฬาของเรามากที่สุด ผู้ฝึกสอนมีความเชื่ออย่างไร คิดอย่างไร มีวิธีการอย่างไร ผู้ร่วมทีมและผู้เล่นจะต้องทราบและเข้าใจและคิดว่าวิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่จะนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้ อย่าให้ผู้ร่วมทีมสงสัยแคลงใจหรือไม่เข้าใจในความคิด ความเชื่อและวิธีการฝึกจะทำให้การฝึกถึงจุดมุ่งหมายได้ยาก เพราะการฝึกซ้อม ตารางการฝึกซ้อมอาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ตลอดจนปัญหาและข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในตัวของผู้ฝึกสอนและผู้ร่วมทีมหรือ ผู้เล่นจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และผู้ฝึกสอนจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการขัดแย้งนั้นๆ อย่างเหมาะสม

2.24) มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ) สอดคล้องกับ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์(2541) กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ ผู้ฝึกสอนต้องมีบุคลิกภาพที่ดี รูปร่างสมส่วน แคล่วคล่องว่องไว

2.25) วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อมสอดคล้องกับ อุทัย สงวนพงศ์(2542) ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า ประเทศไทยของเรานั้นโค้ช และผู้สอนหรือผู้ฝึกนักกีฬามักจะเป็นคนเดียวกัน ที่จริงแล้วผู้ฝึกสอนเป็นผู้วางแผนการต่างๆ ลักษณะของผู้ฝึกสอนจึงเป็นผู้ที่ขอศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ผ่านการดูเกมการเล่นมามาก อ่านเกมการเล่นได้ดี รู้จักแก้เกมการเล่น ผู้ฝึกสอนอาจจะเล่นกีฬาประเภทนั้นไม่เก่งหรือเล่นไม่เป็น แต่สามารถบอกได้ว่าอะไรควรทำอย่างไร ตำแหน่งไหนควรให้ใครลงไปเล่น ควรฝึกผู้เล่นคนนั้นคนนี้เพิ่มเติมอย่างไร

2.26) อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่ได้กล่าวถึง ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสาธิตให้นักกีฬาเห็นภาพตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

2.27) กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Sabock (1979) ที่ได้ให้ความเห็นว่าผู้ฝึกสอนควรมีภาษาท่าทางที่สามารถสื่อสารได้ดีแทนภาษาพูด

2.28) รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ วิทยา เลหากุล (2529) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องแก้จุดบกพร่องของผู้เล่นในทีมได้

เป็นรายบุคคล และต้องมีความเด็ดขาด มีความรู้ในการเตรียมทีม แต่ครั้งที่มีการแข่งขันควรนำเอาข้อมูลครั้งก่อนมาปรับปรุงแก้ไข มิใช่ปล่อยให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า โดยไม่พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหา

2.29) มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับวุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537) ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนว่า ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บ สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การใช้ยาเบื้องต้นจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือนักกีฬา ในขณะที่ฝึกซ้อมและแข่งขัน การป้องกันการบาดเจ็บก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย

2.30) ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ อนันต์ อัดชู (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขท่าทาง ผู้ฝึกนอกจากมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกาย ส่วนต่างๆของร่างกาย ความรู้ในด้านการวิจัยและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกแล้ว ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ว่า นักกีฬาของเรามีความสามารถระดับใด ท่าทาง ทักษะต่างๆถูกต้องหรือไม่ จะสามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างไรที่จะทำให้ความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาดีขึ้น และจะต้องมีความสามารถทราบได้ว่าความสามารถของนักกีฬาของเราถึงจุดสูงสุดได้ ผู้ฝึกจะต้องมีคำแนะนำ พูดคุยชักจูงให้กำลังใจนักกีฬา ให้ฝึกฝนในรูปแบบฝึกที่ถูกต้อง และทำให้นักกีฬามีกำลังใจที่จะฝึกตนเอง ภายใต้อำแนะนำของผู้ฝึกให้ความสามารถนักกีฬาถึงจุดสูงสุดได้ การแก้ไขท่าทาง การปรับปรุงและคำแนะนำต่างๆจะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ ความจริงตามหลักธรรมชาติของการเคลื่อนไหวที่ดีและถูกต้องเสมอ

2.31) ให้คำแนะนำกับนักกีฬา สอดคล้องกับ มนัส ยอดคำ (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ฝึกสอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึก ทำหน้าที่สอน ตลอดจนการให้คำแนะนำต่างๆแก่นักกีฬา เพื่อเตรียมและพัฒนาทีมไปสู่เป้าหมาย

2.32) ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง สอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2535) ได้กล่าวถึงความใกล้ชิดสนิทสนมกัน การรู้จักนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในการทำงานกับนักกีฬาในทีมของตนเอง

2.33) ดิ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ขวัญชัย เขาว์สุโข และปริดา รอดโพธิ์ทอง (มปป.) ได้กล่าวถึงสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีฝึกสอน คือ ผู้

ฝึกสอนจะต้อง มีน้ำใจ สรรเสริญหรือชมเชยนักกีฬาเมื่อเล่นดี และตำหนิในทางที่เป็นประโยชน์และ
ดีงามเมื่อเล่นไม่ดี

2.34) มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร
สอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2536) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาเกิดความ
ต้องการ ในการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นหน้าที่ผู้ฝึกสอนต้องเข้าใจและรับผิดชอบ

2.35) พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม โดยผู้เชี่ยวชาญหลาย
คนให้เหตุผลประกอบว่า การพยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อมจะทำให้เห็นถึงปัญหา
และข้อบกพร่องของนักกีฬาได้อย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มคุณภาพในการฝึกซ้อมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2.36) ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส สอดคล้องกับ
อนันต์ อัฐ (2536) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดี และนำไปสู่การ
ปฏิบัติที่ดี ดังนั้นผู้ฝึกจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารกับนักกีฬาให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน
ถ้านักกีฬาเข้าใจไม่ตรงกันอาจจะทำให้เกิดผิดพลาดไปได้ และอาจจะทำให้ความสามารถนักกีฬาดrop
ก็ได้ ในบางครั้งคำพูด บางคำอาจทำให้นักกีฬาคิดเป็นอย่างอื่นไปและเกิดการน้อยใจ เสียกำลังใจ
ละเว้นการฝึกไปเลย ก็ได้ ดังนั้นผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีด้วย

8. ข้อเสนอแนะ (Implication)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้วิจัยใคร่เสนอ
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการ ซึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล
อาชีพให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์แบบ ดังต่อไปนี้

1) สโมสรกีฬาฟุตบอลอาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็น
แนวทางในการกำหนดสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ รวมทั้งการจัดทำแผนในการ
พัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะได้อย่าง
เหมาะสม

2) ควรมีการจัดระบบการคัดเลือกผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยนำเอา
องค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหรือคุณลักษณะที่มีความ
สอดคล้องกับผลการวิจัย ไปคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

9. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations of further study)

- 1) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพหญิงและชาย
- 2) ควรศึกษาเรื่องการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

THE COMPETENCY OF PROFESSIONAL FOOTBALL COACHES

PIPAT KONDEE 5337855 SHSM/M

M.A. (SPORT MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY: PRASERTCHAI SUKSA-ARD Ph.D. (PHYSICAL EDUCATION),
RUANGRIT UPALANALA D.B.A. (MARKETING AND MANAGEMENT),
THANYALAK RUJIPAK Ph.D. (SOCIAL SCIENCE).

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

In today's competitive world, it was evident that various trends have evolved, leading to the development of many unorthodox management practices so as to enable organisations to become more competitive and adaptable to changing environments. Human resources is one of the most essential elements of the company which drives it to achieve its objectives and goals, be they short or long term, as well as to enhance the effectiveness and efficiency of the company's performance. At present do the companies have become more aware of and attentive to the importance of competency and performance of their employees more than they were in the past. Management scholars believe that competency is one of many factors that will enable the company to achieve its objectives. "Competency" is defined by many scholars; chief amongst them is by McClelland (n.d., quoted in 2003: 11-16) suggesting that competency is a set of skills, related knowledge, abilities, behaviour, personalities and attitudes required to successfully perform particular tasks effectively and efficiently according to company's objectives and goals. Parry (1997) stated that competency is an intertwining pool of knowledge, skills and attributes that have a positive relationship with the performance of the one holding a particular position in the

company and such performance can be compared with the prevailing standard and improved by extensive training or seminar.

To survive and become successful amidst the changing environments, as previously mentioned, requires the unity of human resources more than other components namely monies, machines, raw materials, marketing and management strategy. Therefore, it is unquestionable that human resources have thus become extremely important to company's success. In other words, if organisations have identical assets and concrete resources but disparate human and management resources, their performance will not be the same (Juangtrakul, 2539: 6). Isarasena na Ayudhya also presented agreeing information that "the most important resources of one's nation is not machine or money, but rather its people; having both good and competent people will lead to the development and improvement of other existing resources so that they can be utilised in such a way that generates the highest value to the society. The main duty of the leader or the management is to realise and bring out the competency of their people to generate benefits meaningfully to the society." The 8th National Economic and Social Development Plan (1997-2001) regarded human resources as the essence of the plan based on the idea that "country development is a development done by and for people". In other words, human resources development is geared towards developing physique, mentality and intellect of every Thai citizen to cope with these changes due to greater competition in today's world. A number of organisations have suffered from inability, or poor adaptability, to handle these changes in a timely fashion and this, in turn, adversely affects human resources management system whereby the organisation lacks employees of adequate skills and knowledge. Therefore, human resource quality is another factor that impedes Thailand's capabilities to successfully compete with other countries (Office of the National Economic and Social Development Board, 1996: 13). It is thus obvious that strategic human resource development is one of the most crucial factors in enhancing organisational capabilities to enable the organisations to successfully survive and compete with others in the international level. In turn, managing human resource inappropriately can somehow lead to decreased organisational competitiveness and competitive advantage (Smithikrai, 1997: 2).

It is obvious that human resource is directly related to “competency” which comprises knowledge, skills, capabilities and characteristics as well as experiences accumulated in each individual. To be able to drive, enhance and bring out all of these qualities from organisational staff will enable the organisation to build a strong foundation of core competency which eventually helps lead to success more easily and sustainably. In many organisations, employees of creative thinker nature are generally deprived of opportunities to shine or their responsibilities are limited to only narrow scope within one particular department. This usually happens in the organisations adopting conventional practice whereby tasks were clearly divided into functions /areas/departments. Employees in organisation is exactly similar to growing trees. If they are subjected to a constant watering, loosening soil, adding fertilisers and maintaining overall conditions, they will grow strong, beautiful and blooming and have sturdier root. Employees can be compared to “sturdier root” to help maintain and grow the organisation. Human resource’s competency development plan can help enhance performance and readiness for competition of the the employees. In terms sport, professional football has undergone a constant development, so each organisation has become more heedful to th importance of human resource management by placing the right people into the right job. Competency is one of the most important tools widely used to recruit players according to the defined tasks. Likewise, a professional football team must comprise a competent coach to drive the organisation to achieve its goals.

Since it is undeniable that today's world is all about competition so the quality of employees will enable the organisation to differentiate itself and to develop competitive advantages over its competitors more successfully.

Because of these reasons, the author has become very interested in studying the factors related to professional football coach's competency and the expected competency in order to pave the way to improve the overall competency of the professional football coach. Research findings will be beneficial to those who would like to be, or qualified to be, a professional football coach and other people. Findings will also lead to further study to improve potential and work efficiency of professional football coach so as to make his/her career in this field more advanced and sustainable.

The importance of the study of competency has contributed to wide application of this field to improving skills, knowledge and competency of professional football coach so that he/she can adapt himself/herself to the changing business climate and organisational needs. Coaches applying the study of competency in their practice are often found in well-established, structured organisations rather than the small ones.

Therefore, "competency" is crucial to professional football coach as he must have a set of skills, knowledge and adequate qualities to perform his tasks according to objectives of the organisation. Given that this inspires the author to research about competency, professional football coaches were selected as samples to obtain as much accurate research findings as possible.

2. Abstract

This research aims to study about the competency of professional football coach by the use of Delphi technique where the data were collected from 20 highly experienced football experts in Thailand. Data collection was divided into three parts; each of which employed different types of research instruments. Open-ended questionnaire was used in the first part to obtain the information, sort sub-questions and select only useful information to develop questionnaire in the second and third part. Data analysis is also conducted to derive and present the following key values; Median (MD), Interquartile Range (IR) and (|Md-Mo|).

The research finding points out that the competency of professional football coach can be divided into two standards which are the standard of knowledge related to being a professional football coach and that of duty and responsibility of a professional football coach.

2.1 Suggestions for policy

2.1.1 Professional football club and related party should use the research findings to determine the competency of professional football coach and

develop the plan to improve their competency to have adequate sets of skills, knowledge and qualities up to the designated standard.

2.1.2 Professional football coach recruitment system should be developed and implemented to ensure the acquisition of high quality coaches for the organisation.

2.2 Practical Suggestions

2.2.1 Training or seminar about roles, responsibilities, regulations, required knowledge and skills and many others which are beneficial to professional football coach should be arranged to enhance the quality of the coaches and stimulate them to constantly develop themselves so that they can perform the tasks effectively and efficiently according to the objectives.

2.2.2 Exchange programme should be implemented amongst professional football coach in order to promote coaching diversity in different environments so that coaches can exchange their knowledge and skills which may lead to change in a positive direction.

2.3 Suggestions for Further Research

2.3.1 Research focusing on both male and female professional football coach should be conducted.

2.3.2 Research focusing on the integrity and career ethics of professional football coach. With Delphi method, the respondents participating in this research project must be carefully selected as the accuracy of the findings are reliant upon their quality.

3. Objectives of the research

To study about "competency" of professional football coach

4. Scope of the research

This research aims to study about competency of professional football coach so the samples are mainly professional football coach or those experienced in Sports Science.

4.1 Scope of research content is to study about knowledge related to being a professional football coach and duties, roles and responsibilities that have influence on competency of professional football player.

4.2 Scope of studied areas and population; population used in this research are those who are knowledgeable, skilled and experienced in professionally coaching football for more than 5 years. The number of samples is 18.

4.3 Scope of research timeframe is 75 days.

5. Materials and methods

This research is a future research aiming to discover the competency of professional football player with the use of Delphi technique to summarise the opinions obtained from experts in this field as explained below:

5.1 Qualitative research: study from printed documents and relevant information about competency of professional football coach according to academic procedure including literature review and related information.

5.2 Quantitative research: based on questionnaire survey distributed to the respondents as explained in 4.2.

5.3 Statistical analysis: based on calculation of median, ($|Md-Mo|$) and inter quartile range.

6. Research results

6.1 Knowledge related to being a professional football player.

6.2 Roles, duties and responsibilities of a professional football coach.

Based on questions, experts (respondents) agree with each other on 42 statements, viewing that these 38 statements are "most appropriate" as illustrated below:

Knowledge related to being a professional

No. 3 Knowledge about Biomechanics

No. 5 Knowledge about Sport Psychology

Roles, duties and responsibilities of professional football coach

No. 1 Determine standard or task objective

No. 2 Experiment on new work practice

No. 3 Design challenging goals

No. 4 Improve methodology, system and steps related to work

No. 5 Make decision by foreseeing and calculating negative results

No. 6 Manage and utilise resources appropriately

No. 7 Show responsibility to duties and solve problems in a timely fashion

No. 8 Give advice to sport players and their teammates as well as properly help them solve problems

No. 9 Give accurate information and circulate reliable news

No. 10 Be concerned about overall benefits of the organisation

No. 11 Constantly search for new knowledge and technology in their field

No. 12 Be aware of the latest information and methodology related to their work

No. 13 Be able to apply theories, knowledge or new technology to their work

No. 14 Properly select resources, equipments and tools conducive to work functions and sport players' development

No. 15 Embody thw quality of being reliable and trustworthy

No. 16 Adhere to principles and ethics

- No. 17 Adhere to “Good Governance” and apply it to his/her work
- No. 18 Be assertative and protective to the nation even under the difficult circumstance that jeopardises personal and job security
- No. 19 Build good relationship with teammates
- No. 20 Be open-minded to both sport players and organisation
- No. 21 Be a very good team player and make correct decisions
- No. 22 Adhere to unity as the main work ethics
- No. 23 Alleviate or resolve conflicts existing in the team
- No. 24 Have good personalities (soft-hearted, helpful, etc.)
- No. 25 Plan to systematically develop effective and proper training scheme used in practice
- No. 26 clearly and accurately expound steps/procedure for practice
- No. 27 Clearly determine the signal as a communication tool amongst team members
- No. 28 Know how to apply and appropriately integrate various practices
- No. 29 Have knowledge and skill at first aid
- No. 30 Always improve sport players’ movement skill
- No. 31 Give advice to sport players
- No. 32 Speak to sport players in a friendly manner
- No. 33 Provide constructive comment to the others
- No. 34 Develop technique to motivate for continuous improvement of both sport players and organisations
- No. 35 Endeavour to walk extensively and take a bird-eyed view during practice
- No. 36 Use appropriate language in every occasion

These 4 questions were rated **“high”**

- No. 1 Knowledge related to IT & Computer
- No. 2 Knowledge related to Sport Physiology
- No. 4 Knowledge related to Sport Nutrition
- No. 6 Knowledge related to Sport Medicine

7. Discussions

1) Knowledge related to being a professional football coach

1.1) IT & Computer knowledge

At present, most science subjects incorporate IT & computer into their system to organise the database and improve academic studies. This also applies to Sports science in terms of building network and exchange of information at the international level as seen from using computer to study about the level of physical and mental capacity, sport training, movement capability analysis, body weight control and sport competition. Therefore, it is undeniable that IT & computer has become an integral part of science studies, including Sport Science.

1.2) Sport Physiology knowledge

Every kind of sport competition requires strength, endurance and physical fitness of players as main components leading to success and winning the competition. Physical fitness index of each sport player is, thus, greatly varied among individuals, depending on types of sport which involve movements of different parts of the body. It is imperative that coach and sport players be aware of this in order to develop the plan indicating what parts of the body should be exercised and how can players be properly trained. To adopt the most effective practice and training method, both coach and sport players must have at least fundamental knowledge of human physiology and positive responsiveness to the training. This will eventually lead to successful development of physical fitness and winning the competition in the long run (Polprayoon, 1999: 213).

1.3) Biomechanic knowledge

One way to improve sport players' skills is the knowledge related to their movement steps. For example, when the tennis player serves, he/she must be aware of and should realise each step of his/her own movement and behaviour such as standing, throwing the ball into the air before hitting it, back swinging, turning his body to the left/right, hitting the ball, serving and follow-through. All of these

behaviour and movements, if noted very carefully and captured, can be thoroughly analysed in order to identify key strengths, weaknesses and improvements so that sport players can develop their skills more proficiently and correctly.

1.4) Sport nutrition knowledge

This refers to knowledge about nutrition to help ameliorate physical stamina in exercising and playing sports such as that of carbohydrate, protein, lipid, vitamin, water and supplements; all of which contributes to achieving athletic excellence. Sport players who are provided with healthy diet programme and body weight control scheme designed by specialists will obviously be at a greater advantage in terms of developing their skills and stamina.

1.5) Sport psychology knowledge

"Sound mind in sound body" is a widely known proverb in health and physical fitness. Sound mind refers to stable, sensible, anxiety-free, confident, ethical and relaxed mental state. Sport psychology enables sport players to understand themselves and give themselves opportunities to develop mental stability, imagination and goal to exercise for good health or competition. It also involves meditation practice to help the players remain calm and collected before getting into the field and relax their muscles to allow for more flexibility. Many scholars agreed that Sport Psychology plays a significant role to improving overall skills and fitness of sport players. Phoklung (1989) suggested that Sport Psychology is beneficial to and should be applied into practice and training sessions which will allow sport players to develop their skills and techniques up to their maximum capability.

1.6) Sport medicine knowledge

Factors that lead to exercise and physical constraints for each person are different such as gender, age and illness background. Knowledge in sport medicine enables sport players to plan their own exercise, practice and sport sessions appropriately to help prevent the development of diseases, any danger resulting from being inexperienced or careless when exercising as well as to improve overall physical fitness. In addition, fundamental medical knowledge such as heart rate and blood

pressure monitoring, first aid, relaxing the muscles by massage, hot-cold therapy and ultrasound is all indispensable to achieving athletic excellence. Paramathakorn (1994) pinpointed that coach must be knowledgeable about injury, its causes and medicine in order to be able to take care of the injured sport players in a timely and effective fashion. To prevent the cause of the injury is another element that coach must also be aware of. Therefore, coach must be well-prepared and knowledgeable in various fields in order to effectively help improve the skills and physical fitness of the sport players.

2) Duties, roles and responsibilities of professional football coach

2.1) Coach determines standard or goals; this is also mentioned in Yodhaphakdee (2001) that coach is the one who sets up the plan to solve the problems related to training method and competition to achieve the goals.

2.2) Coach experiments new work procedure as agreed by Boonweerabutra (1998) that coach must constantly search for new knowledge, analyse and research to update and expand his/her knowledge so that it can be properly applied to improving competence and capability of sport players.

2.3) Coach sets up challenging goals; many scholars stated that challenging goals enhances success in team-building and stimulates all members. Even though challenge can be regarded as "risk", it can, at the same time, pave the way for new direction if the result is positive, for instance, Spain strategically and successfully used midfielder as forward in the European football competition.

2.4) Coach improves system and work procedure as posited by Chinatanet (1999) that training sport players to achieve the goal must be carefully planned step by step with constant performance evaluation. For example, training 6, 8 or 10 years old child for a competition in the next 10 years requires coach to develop a long-term plan, constant monitor and performance evaluation to check whether the training is in conformity to the plan.

2.5) Coach must be able to make decision with a thorough calculation of drawbacks and benefits. Kwanbunchan (1998) recommended that a successful coach is the one who, when encountering challenges or difficult situations, remains calm and collected, intrepid, sensible, conscientious and decisive so the decisions are made based on balanced drawbacks and benefits.

2.6) Coach manages and uses resources effectively and properly. Weerasiriwat (1995) expounded main roles and responsibilities of coach in his work as followed:

(1) Coach must develop a very good and conclusive annual plan for team preparation, practice/training sessions and competitions.

(2) Coach must develop a budgeting plan for training system, competition, equipments, tools, allowance, general administration, etc. In addition, coach must also lay out project plan in details such as detailed practice/training sessions on a daily, weekly or yearly basis, intensity, strategy for team and individual work, position shuffling, offensive/defensive strategy, as well as selecting right players to fill in the right positions. This must be implemented in the rigorous simulation training.

2.7) Coach must demonstrate responsibility for his duties and solve problems in a timely fashion. Krabuanrat (2002) mentioned that coach should question and answer by himself/herself that whether or not he/she is ready and well-prepared to take on coaching responsibilities.

2.8) Coach must be able to give advice to sport players and team members as well as properly help them solve problems. Sabock (1991) indicated that coach is regarded as sport players' companion. Trust and respect earned is not from the merit of being a coach but rather the intimate friendship with the players. When any problem exists, coach must teach the players to view problems from both sides and suggest the most optimal solutions while leaving the decisions to the latter themselves.

2.9) Coach must give correct information and reliable news. Many scholars posited that correct information and reliable news are crucial for the sport players to behave in line with the designated direction and such information can be used to generate benefits to the team as a whole.

2.10) Coach must set benefits to organisations as a priority. Many scholars have maintained that by doing so, sport players and coach will work more collaboratively since football plays as a team similar to organisation that needs efforts and inputs from every employee.

2.11) Coach must constantly search for new and IT knowledge in his/her own specialised field as put by Weerasiriwat (1995) that good coach must be the one who always searches for new knowledge to improve his/her own performance and work.

2.12) Coach must be continuously receptive to new technological and methodological trend related to their own specialised field. This was mentioned by Jiaranai (1987) that good coach must have good knowledge of training principles and appropriate method as well as physical fitness training.

2.13) Coach must be able to apply his/her own knowledge or new technology into the real training. This was posited by Chinathanet (1999) that good coach must have an extensive knowledge and thoroughly understand training theories, as well as be able to apply such theories into the real practice sessions. The experienced sport player cannot easily become a good coach if he/she lacks such knowledge.

2.14) Coach must be able to select and use equipments, tools and other resources to improve the quality of sport players. Many experts pinpointed that appropriate equipments conducive to improving sport players' skill and knowledge will further accelerate the improvement of their capability leading them to success more quickly than planned.

2.15) Coach must be reliable and trustworthy as maintained by Kwanboonchan (1998) that successful coach should have high integrity, ethics and honesty.

2.16) Coach must adhere to vocational ethics as put by Weerasiriwat (1995) that being a coach is a specialised task and thus requires integrity and coaching spirit.

2.17) Coach must apply principles of good governance into their practice and this was corresponding to Kunaapisit (1993) stating that coach must be an example to the other sport players and maintain justice whereby everyone in the team is equally important.

2.18) Coach must be assertive to and protect the interests of and benefits to the nation even under the difficult circumstance whereby his/her job security or life is put into danger. Jiaranai (1987) maintained that the fundamental

element of a good coach is a strong adherence to vocational ethics or duty. Coach must be determined to strive for the best result and when there are obstacles preventing coach to achieve the designated objective, a good coach should step down from the position and willingly let the others replace him/her. Coach must also believe in and have confidence in sport players, team members and other staff coach in terms of collaboration. Lack of trust in the aforementioned parties will lead to various problems. In addition, the final result of the competition must be regarded as "final and just" so coach must acknowledge the judges' word, be it victory or loss, and support sport players regardless of the result.

2.19) Coach must develop friendship with other team members according to Kwanboonchan (1998) suggesting that one of the fundamental characteristics of coach is amiability and friendliness.

2.20) Coach must be open-minded (to sport players and organisation) as put by Chowsukho and Rodphothong (n.d.) suggesting that coach must not destroy one's initiatives. Sport players will voice out their opinions whenever coach gives them opportunities. Some of their valuable opinions should thus be considered by coach and such initiatives must come out of one's selflessness.

2.21) Coach must be a good team player and able to make decisions. Adhering to one's duties is claimed to enable the others to work more easily and systematically because everyone listens to everyone's opinions and takes the majority so the result is always satisfactory and unanimous.

2.22) Coach must adhere to the principle of unity because it will lead to the future success as a team.

2.23) Coach must alleviate and help resolve the conflicts existing in the team. Atchoo (1993) stated that coach must know how to adapt himself/herself to the team or sport players he/she is supervising. At the same time, team members must know and believe that the strategy and plan implemented by coach will lead them to success without any doubt. Occasionally, training might not go according to schedule so there might be conflicts between the team players and their coach. Therefore, coach must be the one who resolves the conflicts properly.

2.24) Coach must possess good personality (kind-hearted, selfless, etc.) as put by Kwanbonchan (1998) that good coach must have good personality, proportionate body and high vigour.

2.25) Coach must plan and develop effective training sessions suitable for practice. Sangunphong (1999) stated that coach is the one who develops and implements strategies for the team so he is likely to constantly search for new knowledge, have extensive experience and understand game tactics so well that he is able to develop plans to effectively compete with the other teams. Coach might not be skilled at that particular kind of game but he knows exactly what sport players should do, what positions should be filled in by whom and who should be trained in what field to achieve the desired results or goals.

2.26) Coach must be able to explain each step of training accurately. Kwanboonchan (1998) stated that successful coach must be the one who could demonstrate each step of training to the players very clearly so that they can visualise each step and practise.

2.27) Coach must be able to give the signal as a means of communication with the sport players. Sanook (1979) stated that a good coach should be able to communicate with team members and achieve mutual understanding by using gesture instead of oral communication.

2.28) Coach must be able to properly apply various kinds of training and this was maintained by Laohakul (1986) that a good coach must point out and help improve weaknesses of each player in the team in an effective manner. In addition, coach must be firm and have knowledge about team preparation by analysing information from the previous competitions to improve the performance of the players and endeavouring to find ways to prevent such problems from recurring.

2.29) Coach must have first aid skill and this agrees with Paramuthakorn (1994) that it is indispensable that coach have an extensive knowledge of injury, its cause and fundamental medicinal usage to aid sport players during the practice session/competition. Preventing the injury is another way to minimise the likelihood of incident that may lead to injury. Therefore, having extensive knowledge in various fields contributes to improvement of sport players and coach himself/herself.

2.30) Coach must constantly monitor, improve and appropriately correct sport players' movement skill. Atchoo (1993) stated that coach must also be knowledgeable in functions of each bodily organ, research, training, level of capacity, and whether or not the movements are appropriate as well as how to improve the overall skills and performance of the sport players. It is also imperative that coach be able to realise the maximum capacity of the sport players and to advise them of the appropriate training method so that they will become intrinsically motivated to independent training regularly and reach the maximum realised potential under the close supervision of coach. However, the recommendations or advice given must be based on scientific and natural movement principles.

2.31) Coach must be able to give advice as put by Yodkhum (1996) who defined "coach" as the one who trains, instructs and advises sport players to prepare and improve team performance so as to achieve goals.

2.32) Coach must interact with sport players in a friendly manner as claimed by Sport Authority of Thailand (1992) that intimacy developed between coach and sport players by knowing each other very well is a foundation to enable coach to successfully and more easily work with his/her team members.

2.33) Coach must admonish or compliment his/her team members appropriately in any occasion. Chaowsukho and Rodphothong (n.d.) maintained that coach must be kind and compliment sport players when they perform well and give them constructive feedback whenever spotting their key improvement areas.

2.34) Coach should invent motivational technique to improve both sport players and organisation as claimed by Sport Authority of Thailand (1992) that building motivation to enhance sport players' willingness to learn is very necessary and thus an important issue that coach needs to fully comprehend and take responsibility for.

2.35) Coach must walk around and take a bird-eyed view during practice session because, as supported by many scholars, by doing so, coach will be able to identify and thoroughly assess problems and weaknesses of each sport player. This can, in turn, help enhance the quality of the practice session so as to yield positive results.

2.36) Coach must use appropriate and articulate remark in every occasion. Atchoo (1993) posited that effective communication brings about mutual understanding and will eventually contribute to good treatment. Therefore, coach must be able to leverage his communication skill to promote information accuracy and mutual understanding. Misunderstanding, in some occasions, can somehow lead to decreased performance and this could be potentially caused by a simple misinterpretation of coach's inarticulate remarks which might contribute to temporary/permanent absence from training sessions. Therefore, coach's communication skill is very crucial.

8. Implications

From the study of competency of professional football coach, the author would like to give opinions and some recommendations to pave the way for the improvement of professional football coach as per below:

8.1 Professional football clubs and related parties could use the research findings as a guideline to establish the criteria for professional football coach's competency and develop plans to appropriately improve skills, knowledge, capability and quality of professional football coach.

8.2 Proper recruitment system for professional football coach should be established by employing all factors related to their competency or other criteria relevant to research findings to select and recruit professional football coach.

9. Recommendations for further research

9.1 Research on roles of both male and female professional football coach.

9.2 Further study on the cultivation of vocational ethics in professional football coach.

บรรณานุกรม

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2535). **วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬา**. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา. กรุงเทพมหานคร: การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2535). **การเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายนักกีฬาทีมชาติไทย**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยมิตรการพิมพ์.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2536). **การฝึกสมรรถภาพทางกาย**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยมิตรการพิมพ์.
- เกริกเกียรติ ศรีสมโภช. (2546). **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency - Based Approach)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นาโกต้า.
- กรแก้ว ทัทมาลัย. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการงานสาธารณสุขมูลฐาน ภายใต้ระบบงบประมาณแนวใหม่ของอาสาสมัครสาธารณสุข ในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี**. กรุงเทพมหานคร.
- เกษม บุญอ่อน. (2522). **เดลฟาย**. เทคนิคในการวิจัยคุรุปริทัศน์. 10 (ตุลาคม 2522): 26-28.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2542). **การคิดเชิงวิเคราะห์**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ขวัญชัย เข้าวัดสุโธและปรีดา รอดโพธิ์ทอง. (ม.ม.ป.). **ตำรากรีฑา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- คมกริช เข้าวัดพานิช. (2533). **คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรา วงศ์วัฒนานนท์. (2537). **การฟื้นฟูสภาพนักกีฬาหลังการบาดเจ็บ**. กีฬาเวชศาสตร์, บรรณาธิการโดย วิรุฬห์ เหล่าภัทรเกษม และคนอื่นๆ, หน้า 341-357. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พี.บี. ฟอเรน บุคส์ เซนเตอร์.
- เจษฎา เจียรนัย. (2530). **โค้ช**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2544). **เทคนิคการฝึกความเร็ว**. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2545). **หลักการและเทคนิคการฝึกกรีฑา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จำเนียร จวงตระกูล. (2539). การบริการบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารการบริหารคน, ปีที่ 17, ฉบับที่ 1 : สำนักพิมพ์ที่ บริษัทหงสาเพรส จำกัด.
- จันทิรา ศีลาวรรณ. (2542). การเพิ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองพล จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จันทร พิมพ์สกุล.(2538). ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาที่มีต่อโครงการจ้างผู้ฝึกสอนต่างประเทศของการกีฬาแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชาติชาย อิศรัมย์. 2525. หลักและวิธีการฝึกกีฬา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย โพธิ์คลัง. (2532). หลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ในการฝึกกีฬา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์,
- ชาญณรงค์ ศรีประเสริฐ.(2536). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาวอลเลย์บอล. กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ชุมพล ผลประยูร.(2542). **Sport Physiology:Overview**. เอกสารประกอบการบรรยายในการอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยาศาสตร์การกีฬา เรื่อง การพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21.โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และโรงแรมโซลทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร, 2-6 สิงหาคม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 309-317.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพุด. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์.
- ดิลก แดงทอง. (2551). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). **Competency – Based Human Resource Management**. วารสารการบริหารคน, 21 (ตุลาคม - ธันวาคม), 11-88.
- ไถ่อ่อน ชินธเนศ. (2542). ตัวอย่างการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ในการฝึกซ้อมนักกีฬา เช่นว่ายน้ำ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา, 9 (กรกฎาคม), 41-42.

- เทเวศร์ พิริยะพูนทรัพย์. (2529). **หลักการฝึกว่ายน้ำ**. กรุงเทพมหานคร: งานส่งเสริมวิจัยและตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เทียน ทองแก้ว. (2545). **ภาวะผู้นำ**. สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. ปีที่ 5 ฉบับที่ 9 กันยายน.
- ธวัช วีระศิริวัฒน์. (2538). **หลักและการฝึกกีฬา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ธิดาพร เสาวณะ. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขต กรุงเทพมหานคร**.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์นดี. (2551). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). **รวมบทความการวิจัย การวัดผลและประเมินผล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันท์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2536). **สถิติวิจัย 1**. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- ประวิทย์ ไชยสาม. (2525). **อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ นางหนูไชยสาม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิชการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ กล้าหาญ. (2541). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประโชค สุทธิสง่า. (2538). **ตำราการฝึกและการตัดสินกีฬาฟุตบอล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรีชา เพือกขวัญดี. (2531). **คุณลักษณะที่จริงและพึงประสงค์ของผู้ฝึกฟุตบอลทีมชาติไทยตามทัศนะของนักฟุตบอล ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้สื่อข่าวกีฬา**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา. (ม.ป.ป.). **ทิศทางการพัฒนาคนไทยในปี 2000**. เอกสารประกอบการบรรยาย. (อค์สำเนา).
- พิระพงศ์ บุญศิริ. 2536. **จิตวิทยาการกีฬา**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พวงแก้ว จินดา. (2533). **การสร้างมาตรฐานการพยาบาลผู้ป่วยโรคแผลเปปติคภายหลังการผ่าตัดกระเพาะอาหารออกบางส่วน**. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฟอง เกิดแก้ว. (2521). **การกีฬา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มนัส ยอดคำ. (2539). **ฮอกกี้**. เอกสารประกอบการเรียน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- มันตรี จุลสมัย . (2534). **วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกีฬายุคใหม่**. วารสารสมาคมกีฬาเวชศาสตร์แห่งประเทศไทย. 4 (กุมภาพันธ์), 41-42.
- รัชนิวรรณ วณิชชณอม. (2548). **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- รัชนิวรรณ วณิชชณอม. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. วารสารข้าราชการ. 50 (2) : 10-24.
- วรรณดา ตั้งสุกกิจกำจร. (2544). **สมรรถนะของครูตามการรับรู้และความคาดหวังของครู นักเรียน และผู้ปกครองที่โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม**. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. (2536). **แบดมินตัน เทคนิคและทักษะ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.
- วิทยา เลหากุล. (2529). **อีก 5 ปีจะกลับมาเป็นโค้ชทีมชาติไทย**. ฟุตบอลสยาม. 25 กันยายน, 201.
- วชิรศักดิ์ เจริญศรี. (2542). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วชิรศักดิ์ เจริญศรี. (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). **BSCและKPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แปซิฟิก, หน้า 84-86.
- วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร. (2537). **การออกกำลังกาย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วรจิตร หนองแก. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สังคมวิทยาการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร ลวณะสกล. (2552). **บทบาทที่คาดหวังของพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา โรงพยาบาลรัฐ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ หิรัญรัตน์. (2544). **ชีวกลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า. (2549). **วารสารดำรงราชานุภาพ เรื่อง “สมรรถนะ (Competency) ” หัวข้อ “การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร”**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 20 กรกฎาคม – กันยายน 2549. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย .
- ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า. (2549). **วารสารดำรงราชานุภาพ เรื่อง “สมรรถนะ (Competency) ” หัวข้อ “การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร”**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 20 กรกฎาคม-กันยายน 2549. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย.
- สุกกร ประทุมถิ่น. (2551). **การศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการท่องเที่ยววัฒนธรรมแบบยั่งยืนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ จิตสงวนสุข. (2544). **การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระบุรี ปี 2543**. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สกวรัตน์ ลับเลิศ. (2536). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐาน เขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต. (สังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต ศิริสมบุญเวช. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี**. กรุงเทพมหานคร.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2004). **“Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”**, Productivity. 9(53) (พ.ย.-ธ.ค.) : 44-48.
- สุจิตรา อุดมวรายิ่ง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดชัยนาท**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนทร แม่นสงวน และศรีประภา แม่นสงวน. (2525). **กริชา 3**. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร: พี. เอ. ลีฟวิ่ง.
- สุนทร แม่นสงวน และศรีประภา แม่นสงวน. 2525. **กริชา 3**. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2541). **จิตวิทยาการกีฬา**. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- สุภาพ วาดเขียน. (2525). **เครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักษณะที่ ชนิดและวิธีหาคุณภาพ.**
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สืบสาย บุญวิบุตร. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา.เอกสารประกอบการบรรยาย ในการอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยาศาสตร์การศึกษา เรื่อง การพัฒนาวิทยาศาสตร์การศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21. โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และโรงแรมโซลทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร, 2- 6 สิงหาคม.**
- สมคิด ชิดประสงค์. (2521). **หลักการสอนพลศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.**
- สมคิด ยอดระบำ.(2544). **คุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลไทยแลนด์ ยูนิเวอร์ซิตีลีก ตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักฟุตบอล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์. (2539 ข). **ตัวบ่งชี้พัฒนาการกีฬาของไทย. วารสารสมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ 22, 1(กรกฎาคม-กันยายน): 23-27.**
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2537). **วิทยาศาสตร์การกีฬากับการเพิ่มสมรรถนะทางจิตใจ. วารสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา 4, 1(มิถุนายน): 43-45.**
- สมชาย ประเสริฐศิริพันธ์. (2539 ข). **ตัวบ่งชี้พัฒนาการกีฬาของไทย. วารสารสมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและสันทนาการ 22, 1(กรกฎาคม-กันยายน): 23-27.**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร มนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของราชการ.**
- อนันต์ อัฐ. (2536). **หลักการฝึกกีฬา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.**
- อภิชาติ เมธาวิระนนท์. (2543). **คุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่ายน้ำ ในทัศนะคติของผู้ฝึกสอน ผู้ปกครองและนักกีฬาว่ายน้ำ. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- อภิชาติ เมธาวิระนนท์. 2543. **คุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่ายน้ำในทัศนะของผู้ฝึกสอน ผู้ปกครอง และนักกีฬาว่ายน้ำ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- อภิรักษ์ วรรณสาธพ. (2549). **Competency ความท้าทายขององค์กรยุคใหม่ Productivity World. 7(14) (พฤศจิกายน-ธันวาคม): 17-27.**
- อัจฉรา ชาติกานนท์. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อกรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐาน ของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในศูนย์สาธารณสุขชุมชน เขตเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพมหานคร.**

- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. Chulalongkorn Review. 16(ก.ค.-ก.ย.): 57-72.
- อาภรณ์ ธรรมนิยม. (2530). วอลเลย์บอลขั้นพื้นฐาน. ภาควิชาพลานามัย คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุดม พิมพา. (2535). กติกาบาสเกตบอลและแนวปฏิบัติของผู้ตัดสิน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. วารสารบริหารคน, 21 (ตุลาคม-ธันวาคม 2543). 11-18.
- อุทัย สงวนพงศ์. (2542). แบบฝึกวอลเลย์บอลมากกว่า 1,500 แบบ. กรุงเทพมหานคร. ไร่เขียว.
- อุไรวรรณ บุญสาส์นพิทักษ์. (2541). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชน จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Boyatzis,R.E. (1982). **The Compentent Manager**. A model for Effective Performance, John Wiley and Sons, New York, NY.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). **The HR scorecard**. Linking people, Strategy and performance. Boston : Harvard Business Shool Press.
- David, D (1998). **The Competency Casebook**. Twelve Studies in Competency - Based Performance Improvement Amherst, MA, HRD Press.
- David D. Dubois, & William J. Rothwell. (2004). **“The competency Toolkit”**. Human Resource Development press.
- Gary Hamel, & C.K. Prahaled. (1994). **“Competing For The Future”**. Boston, Harvard Business Shool Press.
- Johnson,P.L.(1993). **ISO 900 Meeting the NewInternationalStandard**. Singapore: McGraw-Hill.
- Johnson,P.H.(1996). **The Rise of Informel Logic**. Newport New.VA: Vale Press.
- Jones,B.J. (1982). **Guide to Effective Coaching Principles and Practice**. Massachusetts: Allyn and Bacon,Inc.
- Merriam,Webster. (1976). **Webster’s sports dictionacy**. Merriam Webster, Inc. Staff, Robert Copeland.

- Mitchell B. (1978). **The Joy of Knowledge Fact Index**. Encyclopedia Limited. 30(June 1978): 174.
- Pace , R.W., Smith, P.C. & Maill, G.E. (1991). **Human Resource Development: The Field**. New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Pylatt,A & Lohan, K.(1995). **Creating Training Miracles**. sydney: Prentice Hall.
- Parry, Scott B. (1997). **Bvaluating the Impact of Training**. AleXendria, Virginia: American Society for Training and Development.
- Rice,H.M. (1959). **“Qualities of aGood Coach”**. The Bulletin of the National Ass Ociation of Secondary Principals. 43(December 1959): 152-154.
- Sabock, R.J. (1979). **The Coach**. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Sabock, R. J. (1991). **Coaching: Arealistic perspective**. 4th ed.San Diego, Calif: Collegiate Press.
- Spencer, L.M. Jr, & S.M. Spencer, (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley and Sons.
- Shermon, G. (2004). **Competency – Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centers**. New Delhi, Tata McGraw. Hill.
- William, B. (1979). **The New Encyclopedia Britanica**. Publishers Vol II: 195.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. คุณอรรถ นานา คณบดี | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. คุณจุฑา ตังศรัทีย | คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ |
| 3. คุณชนินทร์ชัย อินทราภรณ์ | คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ |
| 4. คุณชาญวิทย์ ผลชีวิน | ผู้อำนวยการสำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา กรมพลศึกษา
และอดีตหัวหน้าผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลทีมชาติไทย |

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

(IOC : Index of item objective congruence)

ส่วนที่ 1 ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ							
ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่				รวม คะแนน	IOC
		1	2	3	4		
1	ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	4	1
2	ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา	1	0	1	1	3	0.75
3	ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา	1	1	1	1	2	0.5
4	ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา	1	1	1	1	2	0.5
5	ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา	1	1	1	1	2	0.5
6	ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา	1	1	1	1	4	1
ส่วนที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ							
1	ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	1	2	0.5
2	มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่	1	1	1	1	4	2
3	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	0	1	1	1	3	0.75
4	พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน	1	1	1	1	2	0.5
5	ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน	0	0	1	1	2	0.5
6	บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม	1	1	1	1	4	1
7	แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที	1	1	1	1	2	0.5
8	เป็นที่ปรึกษาให้แก่ักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	0	1	1	3	0.75
9	ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง	1	1	1	1	2	0.5
10	คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กรเป็นหลัก	0	1	1	1	3	0.75
11	ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	1	1	1	0	3	0.75

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

(IOC : Index of item objective congruence)

ส่วนที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ							
ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่				รวม คะแนน	IOC
		1	2	3	4		
12	รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนเอง	1	1	1	1	3	0.75
13	สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้	1	0	1	1	3	0.75
14	คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬา	1	1	1	1	4	1
15	รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้	1	1	1	0	2	0.5
16	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	1	1	0	1	2	0.5
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	0	3	0.75
18	ยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต	1	1	1	1	4	1
19	สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม	1	1	1	1	2	0.5
20	รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)	1	1	1	1	4	1
21	การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและชัดเจน	1	1	1	0	3	0.75
22	ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี	1	1	1	1	4	1
23	คล้อยคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	1	0	1	1	3	0.75

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

(IOC : Index of item objective congruence)

ส่วนที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ							
ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่				รวม คะแนน	IOC
		1	2	3	4		
24	มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)	1	1	1	0	3	0.75
25	วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม ใช้ในการฝึกซ้อม	1	1	1	1	4	1
26	อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง	1	1	1	1	4	1
27	กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน	1	1	1	1	2	0.5
28	รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	4	1
29	มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	0	1	1	1	3	0.75
30	ปรับปรุง / แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	0	3	0.75
31	ให้คำแนะนำกับนักกีฬา	1	1	1	1	4	1
32	ท้าทาย / พุดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง	1	1	1	1	4	1
33	ดี / ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	4	1
34	มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬา และองค์กร	1	0	1	1	3	0.75
35	พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม	1	1	1	1	2	0.5
36	ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส	1	1	1	1	2	0.5

ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในการวิจัย

ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

1. คุณพยงค์ ชุนเณร
2. คุณวิทยา เหลาหกุล
3. คุณเกียรติศักดิ์ เสนาเมือง
4. คุณทองสุข สัมปหังสิต
5. คุณสราวุธ ตรีพันธ์
6. คุณสัจจา สิริเขตร์
7. คุณจักรราช โทนหงษา
8. คุณจเด็จ มีลาภ
9. คุณอรรถพล บุษปาคม
10. คุณประพล พงษ์พานิช
11. คุณสมชาย ทรัพย์เพิ่ม
12. คุณสะสม พบประเสริฐ
13. คุณณรงค์ สุวรรณโชติ
14. คุณเฉลิมวุฒิ สง่าพล
15. คุณธีรศักดิ์ โพธิ์อัน
16. คุณอนุรักษ์ ศรีเกิด
17. คุณสุขสันต์ คุณสุทนต์
18. คุณดุสิต เกลิมแสน
19. คุณสุรัชย์ จตุรภัทรพงษ์
20. คุณสัมพันธ์ โยธาทิพย์

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามรอบที่ 1

เรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 รอบ

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบอีกครั้ง

องค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพนี้ สร้างขึ้นเพื่องานวิจัย ที่มีความประสงค์จะสร้างเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ เพื่อประโยชน์ต่อชุมชนสังคม และประเทศชาติในด้านการออกกำลังกายที่ภาครัฐให้การส่งเสริมและสนับสนุนในปัจจุบันนี้

เพื่อให้ความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามนี้ส่งผลสูงสุดต่อเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา เรื่องสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ และด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

โปรดกรุณาตอบข้อคำถามให้ครบทุกข้อ และโปรดให้ความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

พิพัฒน์ คนดี

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ – นามสกุล _____
2. อายุ ☐ 20 – 29 ปี ☐ 30 – 39 ปี ☐ 40 – 49 ปี ☐ มากกว่า 49 ปี
3. การศึกษา ☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก
4. อาชีพ รับราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน อื่นๆ _____
5. ประสบการณ์ทางด้านให้การอบรมทางด้านกีฬาฟุตบอล _____ ปี
6. ประสบการณ์ทางการศึกษาการกีฬาฟุตบอล _____ ปี
7. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับกีฬาฟุตบอลอาชีพ _____ ปี

ส่วนที่ 2 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ**คำอธิบาย** โปรดขีดเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยและโปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน1. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มีเพราะเหตุใด.....
.....2. ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มีเพราะเหตุใด.....
.....3. ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มีเพราะเหตุใด.....
.....4. ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มีเพราะเหตุใด.....
.....5. ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มีเพราะเหตุใด.....
.....6. ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มีเพราะเหตุใด.....
.....

ส่วนที่ 3 ด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คำอธิบาย โปรดขีดเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยและโปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน

1. ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

2. มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

3. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

4. พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

5. ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจนควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

6. บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

7. แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ควรจะมีหรือไม่
☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

8. เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม ควร
จะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

9. ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

10. ดำเนินถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

11. ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน ควรจะมีหรือไม่
☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

12. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ควรจะมี
หรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

13. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ ควรจะมีหรือไม่

☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

14. คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักศึกษา ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

15. รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

16. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

17. ใช้หลักธรรมาภิบาล ในกรปฏิบัติหน้าที่ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

18. ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

19. สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

20. รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร) ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

21. มีการทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและชัดเจน
ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

22. ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

23. คลื่นคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

24. มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ) ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

25. วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม ควรจะมี
หรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

26. อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง ควรจะมีหรือไม่ ☐ มี ☐ ไม่มี

เพราะเหตุใด.....
.....

27. กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในที่มอย่างชัดเจน ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

28. รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

29. มีทักษะการช่วยเหลือ / การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

30. ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

31. ให้คำแนะนำกับนักกีฬา ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

32. ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

33. ดิ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ควรจะมีหรือไม่ ☐มี ☐ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยแบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยสร้างขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นในรูประดับความเหมาะสมที่เป็นแนวทางในการหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามนี้ว่า แนวทางในการหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ ที่กำหนดขึ้นในแต่ละข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด โดยกรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องค่าน้ำหนักข้างท้ายของข้อกำหนดในแต่ละข้อ ที่ท่านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น และหากผู้เชี่ยวชาญมีเหตุผลที่ต้องการเสนอแนะ โปรดระบุลงในช่องเหตุผลข้างท้าย โดยค่าน้ำหนักข้างท้ายของข้อกำหนดในแต่ละข้อ มีเกณฑ์การแสดงความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้น้อยที่สุดหรือไม่สำคัญ

โปรดกรุณาตอบข้อคำถามให้ครบทุกข้อ และโปรดให้ความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

พิพัฒน์ คนดี

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ	5	4	3	2	1
1	ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์					
2	ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา					
3	ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา					
4	ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา					
5	ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา					
6	ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา					

ส่วนที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน กีฬาฟุตบอลอาชีพ	5	4	3	2	1
1	ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน					
2	มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่					
3	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย					
4	พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน					
5	ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน					
6	บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม					
7	แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างทันท่วงที					
8	เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วย แก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม					
9	ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง					
10	คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
11	ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ใน สาขาอาชีพของตน					
12	รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับ งานของตนอย่างต่อเนื่อง					
13	สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้					
14	คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่ และการพัฒนาของนักกีฬา					
15	รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้					
16	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ					
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่					
ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				

ที่	ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอน กีฬาฟุตบอลอาชีพ	5	4	3	2	1
18	ยื่นหยัคพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต					
19	สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม					
20	รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)					
21	การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและชัดเจน					
22	ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี					
23	คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม					
24	มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)					
25	วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม					
26	อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง					
27	กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน					
28	รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
29	มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้					
30	ปรับปรุง / แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ					
31	ให้คำแนะนำกับนักกีฬา					
32	ทักทาย / พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง					
33	ดี / ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
34	มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร					
35	พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม					
36	ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส					

ข้อเสนอนะ

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

แบบสอบถามรอบที่ 3

เรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยแบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 (รอบสุดท้าย) ของการวิจัยโดยมีข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มสัญลักษณ์ลงในแบบสอบถามเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยระบุค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และคำตอบจากความคิดเห็นของท่านในรอบที่ผ่านมา แสดงด้วยสัญลักษณ์ต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน	แสดงด้วยสัญลักษณ์	*
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	แสดงด้วยสัญลักษณ์	● — ●
ตำแหน่งคำตอบเดิมของท่าน	แสดงด้วยสัญลักษณ์	▲

1. ในรอบที่ 3 นี้ ขอให้ท่านทบทวนคำตอบที่ตอบไปแล้วในรอบที่ 2 ถ้ายืนยันคำตอบเดิมตามสัญลักษณ์ ▲ นี้ กรุณาเว้นว่างเครื่องหมายใดๆ ลงในแบบสอบถาม

2. หากคำตอบของท่านข้อใด มีความแตกต่างไปจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (▲ อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์) ถ้าท่านต้องการยืนยันคำตอบเดิมและกรุณาให้เหตุผลประกอบท้ายข้อ

3. ข้อความในข้อใดที่ไม่มีเครื่องหมาย ▲ อยู่ แสดงว่ารอบที่ผ่านมา ท่านไม่ได้ตอบในข้อนั้น หากในรอบนี้ท่านต้องการแสดงความคิดเห็น โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นข้างท้ายข้อความนั้น

4. ถ้าท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในข้อใด กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเลือกใหม่นั้น

ขอให้ท่านโปรดทบทวนคำตอบของท่าน เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่จากแบบสอบถามที่แสดงถึงความสอดคล้องของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ระดับคะแนนความคิดเห็นที่ใช้ในแบบสอบถาม มีความหมายดังต่อไปนี้ คือ

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้มาก

- คะแนน 3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้น้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้น้อยที่สุดหรือไม่สำคัญ

ค่ามัธยฐาน (Median : Md) เป็นคะแนนตัวแทนของระดับคะแนนเห็นด้วยทั้งหมดที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้น้ำหนักในแต่ละข้อความ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์แปลผลในค่ามัธยฐาน ดังนี้

- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
 3.49 - 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
 2.50 - 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
 1.50 - 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
 ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การพิจารณาข้อความเพื่อนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เหมาะสมจะใช้ข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Mdn.) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) เป็นระยะระหว่างควอไทล์ที่ 3 (Q3) และควอไทล์ที่ 1 (Q1) ของข้อความนั้นๆ

การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR)

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) ที่มีค่ามากกว่า 1.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 ลงไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

โปรดกรุณาตอบข้อคำถามให้ครบทุกข้อ และโปรดให้ความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

พิพัฒน์ คนดี

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1			
1	ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์		● *	●			3.93	0.72	
2	ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา	●	● *				4.30	1.08	
3	ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา	● *	●				4.59	1.05	
4	ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา	●	● *				4.17	0.92	
5	ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา	● *	●				4.59	0.99	
6	ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา		● *	●			4.14	0.71	

ส่วนที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
		5	4	3	2	1			
1	ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือ เป้าหมายในการทำงาน	● *	●				4.59	0.99	
2	มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่	● *	●				4.79	0.84	
3	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	● *	●				4.67	1.01	
4	พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน	● *	●				4.83	0.66	
5	ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน	● *	●				4.88	0.63	
6	บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสม	● *	●				4.83	0.67	

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	ด้านบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล อาชีพ	5	4	3	2	1			
7	แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง ทัน่วงที	● *	●				4.88	0.63	
8	เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและผู้ร่วม ทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่าง เหมาะสม	● *	●				4.73	0.95	
9	ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง	● *	●				4.91	0.59	
10	คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์กร เป็นหลัก	● *	●				4.97	0.53	
11	ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์กร ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน	● *	●				4.73	1.02	
12	รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่าง ต่อเนื่อง	● *	●				4.83	0.67	
13	สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้	● *	●				4.79	0.89	
14	คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของ นักกีฬา	● *	●				4.88	0.63	
15	รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้	● *	●				4.88	0.63	
16	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ	● *	●				4.83	0.67	
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติ หน้าที่	● *	●				4.88	0.63	
18	ยื่นข้อพิพาทผลประโยชน์ และชื่อเสียง ของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจ	●	● *	●			4.30	1.08	

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	ด้านบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล อาชีพ	5	4	3	2	1			
	เสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งาน หรือความเสี่ยงต่อชีวิต								
19	สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม	●	*	●			4.50	1.06	
20	รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)	●	*	●			4.73	0.95	
21	การทำงานเป็นทีม และสามารถ ตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ ถูกต้องและชัดเจน	●	*	●			4.73	0.95	
22	ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วย ความสามัคคี	●	*	●			4.59	1.05	
23	คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่ เกิดขึ้นในทีม	●	*	●			4.91	0.59	
24	มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)	●	*	●			4.83	0.67	
25	วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มี ประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ใน การฝึกซ้อม	●	*	●			4.67	0.95	
26	อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่าง ชัดเจนที่ถูกต้อง	●	*	●			4.83	0.67	
27	กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารใน ทีมอย่างชัดเจน	●	*	●			4.79	0.81	
28	รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	●	*	●			4.73	0.95	
29	มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐม พยาบาลเบื้องต้นได้	●	*	●			4.88	0.63	
30	ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่	●	*	●			4.79	0.81	

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					MD	IR	หมายเหตุ
	ด้านบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล อาชีพ	5	4	3	2	1			
	ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่าง สม่ำเสมอ								
31	ให้คำแนะนำกับนักกีฬา	● *	●				4.73	0.91	
32	ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความ เป็นกันเอง	● *	●				4.83	0.67	
33	ติ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม	● *	●				4.88	0.63	
34	มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการ พัฒนาของนักกีฬาและองค์กร	● *	●				4.79	0.81	
35	พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะ ฝึกซ้อม	● *	●				4.81	0.63	
36	ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ใน ทุกๆโอกาส	● *	●				4.83	0.67	

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ความถี่ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 1 ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2						รอบที่ 3					
		ระดับความคิดเห็น						ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ	5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ
1	ผู้ฝึกสอนกำหนด มาตรฐาน หรือเป้าหมายในการ ทำงาน	11	9	0	0	0	0	11	9	0	0	0	0
2	มีการทดลองวิธีการ ทำงานแบบใหม่	14	5	1	0	0	0	14	5	1	0	0	0
3	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	12	7	1	0	0	0	12	7	1	0	0	0
4	พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน	15	4	1	0	0	0	15	4	1	0	0	0
5	ตัดสินใจได้ โดยมีการ คำนวณผลได้ผลเสีย ที่ ชัดเจน	16	2	2	0	0	0	16	2	2	0	0	0
6	บริหารจัดการ ตลอดจน การใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม	15	4	1	0	0	0	15	4	1	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2						รอบที่ 3					
		ระดับความคิดเห็น						ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ	5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ
7	แสดงความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างทันท่วงที	16	4	0	0	0	0	16	4	0	0	0	0
8	เป็นที่ปรึกษาให้แก่ นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้ อย่างเหมาะสม	13	6	1	0	0	0	13	6	1	0	0	0
9	ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ ถูกต้อง	17	3	0	0	0	0	17	3	0	0	0	0
10	คำนึงถึงผลประโยชน์ ของและองค์เป็นหลัก	19	1	0	0	0	0	19	1	0	0	0	0
11	ศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีและองค์ ความรู้ใหม่ๆ ในสาขา อาชีพของตน	13	5	2	0	0	0	13	5	2	0	0	0
12	รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการ ที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับ กับงานของตนอย่าง ต่อเนื่อง	15	4	1	0	0	0	15	4	1	0	0	0
13	สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยี ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้	14	4	2	0	0	0	14	4	2	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2						รอบที่ 3					
		ระดับความคิดเห็น						ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ	5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ
14	คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อ ต่อหน้าที่และการพัฒนา ของนักกีฬา	16	4	0	0	0	0	16	4	0	0	0	0
15	รักษาคำพูด มีสิ่งจะ เชื่อถือได้	16	3	1	0	0	0	16	3	1	0	0	0
16	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	15	4	1	0	0	0	15	4	1	0	0	0
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล ใน กรปฏิบัติหน้าที่	16	4	0	0	0	0	16	4	0	0	0	0
18	ยื่นข้อพิพาทผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยง ต่อความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน หรือความ เสี่ยงภัยต่อชีวิต	8	10	2	0	0	0	8	10	2	0	0	0
19	สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่น ในทีม	10	9	1	0	0	0	10	9	1	0	0	0
20	รับฟัง ความคิดเห็นของ ผู้อื่น (นักกีฬาและ องค์กร)	13	6	1	0	0	0	13	6	1	0	0	0
21	การทำงานเป็นทีม และ สามารถตัดสินใจ ผลของ การปฏิบัติหน้าที่ได้ ถูกต้องและชัดเจน	13	6	1	0	0	0	13	6	1	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2						รอบที่ 3					
		ระดับความคิดเห็น						ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ	5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ
22	ยึดหลักในการปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยความสามัคคี	11	8	1	0	0	0	11	8	1	0	0	0
23	คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	17	3	0	0	0	0	17	3	0	0	0	0
24	มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)	15	3	1	1	0	0	15	3	1	1	0	0
25	วางแผนการจัดทำแบบ ฝึกที่มีประสิทธิภาพและ เหมาะสมใช้ในการ ฝึกซ้อม	12	8	0	0	0	0	12	8	0	0	0	0
26	อธิบายขั้นตอนการ ฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ ถูกต้อง	15	4	1	0	0	0	15	4	1	0	0	0
27	กำหนดสัญญาณ ในการ สื่อสารในทีมอย่างชัดเจน	14	6	0	0	0	0	14	6	0	0	0	0
28	รู้จักการประยุกต์แบบ ฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม	13	6	1	0	0	0	13	6	1	0	0	0
29	มีทักษะการช่วยเหลือ/ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ได้	16	3	1	0	0	0	16	3	1	0	0	0
30	ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะ การเคลื่อนที่ของนักกีฬา ที่ไม่ถูกต้อง อย่าง สม่ำเสมอ	14	6	0	0	0	0	14	6	0	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2						รอบที่ 3					
		ระดับความคิดเห็น						ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ	5	4	3	2	1	ไม่ ตอบ
31	ให้คำแนะนำกับนักกีฬา	13	7	0	0	0	0	13	7	0	0	0	0
32	ท้าทาย/พูดคุยกับนักกีฬา ด้วยความเป็นกันเอง	15	4	1	0	0	0	15	4	1	0	0	0
33	ติ/ชม ทุกคนในวาระ ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	16	4	0	0	0	0	16	4	0	0	0	0
34	มีเทคนิคการสร้าง แรงจูงใจ เพื่อการพัฒนา ของนักกีฬาและองค์กร	14	6	0	0	0	0	14	6	0	0	0	0
35	พยายามเดินให้ทั่ว มอง ให้กว้างขณะฝึกซ้อม	16	4	0	0	0	0	16	4	0	0	0	0
36	ใช้คำพูดที่เหมาะสม และ ชัดเจน ในทุกๆ โอกาส	15	5	0	0	0	0	15	5	0	0	0	0
รวมรายด้าน		513	181	25	1	0	0	513	181	25	1	0	0

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในรอบที่ 2 และในรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 2

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2

ส่วนที่ 1 ความรู้ทางด้านการเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับควอ ไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
1	ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	3.93	4.00	0.07	4.29 – 3.57	0.72
2	ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา	4.30	4.00	0.30	4.88 – 3.80	1.08
3	ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05 – 4.00	1.05
4	ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา	4.17	4.00	0.17	4.67 – 3.75	0.92
5	ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05 – 4.06	0.99
6	ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา	4.14	4.00	0.14	4.50 – 3.79	0.71
รวมรายด้าน		4.29	4.33	0.25	4.74 – 3.83	0.91

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2

ส่วนที่ 2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับควอ ไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
1	ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือ เป้าหมายในการทำงาน	4.59	5.00	0.41	5.05 – 4.06	0.99
2	มีการทดลองวิธีการทำงานแบบ ใหม่	4.79	5.00	0.21	5.14 – 4.30	0.84
3	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	4.67	5.00	0.33	5.08 - 4.07	1.01
4	พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการ ทำงาน	4.83	5.00	0.17	5.16 - 4.50	0.66
5	ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณ ผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน	4.88	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63
6	บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ ทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสม	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
7	แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง ทันทีทันที่	4.88	5.00	0.12	5.19 – 4.56	0.63
8	เป็นที่ปรึกษาให้แก่ักกีฬาและผู้ ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม	4.73	5.00	0.27	5.12 - 4.17	0.95
9	ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง	4.91	5.00	0.09	5.21 - 4.62	0.59
10	คำนึงถึงผลประโยชน์ของและ องค์กรเป็นหลัก	4.97	5.00	0.03	5.24 - 4.71	0.53

ลำดับ ที่	ข้อความ	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับควอ ไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
11	ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและ องค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพ ของตน	4.73	5.00	0.27	5.12 - 4.10	1.02
12	รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของ ตนอย่างต่อเนื่อง	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
13	สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้	4.79	5.00	0.21	5.14 - 4.25	0.89
14	คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการ พัฒนาของนักศึกษา	4.88	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63
15	รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้	4.88	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63
16	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
17	ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติ หน้าที่	4.88	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63
18	ยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และ ชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ใน สถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต	4.30	4.00	0.30	4.88 - 3.80	1.08
19	สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม	4.50	5.00	0.50	5.00 - 3.94	1.06

ลำดับ ที่	ข้อความ	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับควอ ไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
20	รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)	4.73	5.00	0.27	5.12 - 4.17	0.95
21	การทำงานเป็นทีม และสามารถ ตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ ได้ถูกต้องและชัดเจน	4.73	5.00	0.27	5.12 - 4.17	0.95
22	ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วย ความสามัคคี	4.59	5.00	0.41	5.05 - 4.00	1.05
23	คล้อยตามหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่ เกิดขึ้นในทีม	4.91	5.00	0.09	5.21 - 4.62	0.59
24	มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
25	วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประ สิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการ ฝึกซ้อม	4.67	5.00	0.33	5.08 - 4.13	0.95
26	อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่าง ชัดเจนที่ถูกต้อง	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
27	กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสาร ในทีมอย่างชัดเจน	4.79	5.00	0.21	5.14 - 4.33	0.81
28	รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อม ต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.73	5.00	0.27	5.12 - 4.17	0.95
29	มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐม พยาบาลเบื้องต้นได้	4.88	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63

ลำดับ ที่	ข้อความ	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับควอ ไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
30	ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	4.79	5.00	0.21	5.14 - 4.33	0.81
31	ให้คำแนะนำกับนักกีฬา	4.73	5.00	0.27	5.12 - 4.21	0.91
32	ท้าทาย/พูดคุยกับนักกีฬาคู่ด้วยความเป็นกันเอง	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
33	ติ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.88	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63
34	มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร	4.79	5.00	0.21	5.14 - 4.33	0.81
35	พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้าง ขณะฝึกซ้อม	4.81	5.00	0.12	5.19 - 4.56	0.63
36	ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจนในทุกๆ โอกาส	4.83	5.00	0.17	5.17 - 4.50	0.67
รวมรายด้าน		4.78	4.97	0.21	5.14 - 4.36	0.78

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 3

ส่วนที่ 1 ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

ลำดับ ที่	ข้อความ	มัธย ฐาน	ฐาน นิยม	ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่าง ระหว่าง ค่ามัธยฐาน กับค่าฐาน นิยม	ผลต่าง ระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับควอ ไทล์ที่ 1	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอ ไทล์
1	ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	3.93	4.00	0.07	4.29 – 3.57	0.72
2	ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา	4.30	4.00	0.30	4.88 – 3.80	1.08
3	ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05 – 4.00	1.05
4	ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา	4.17	4.00	0.17	4.67 – 3.75	0.92
5	ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา	4.59	5.00	0.41	5.05 – 4.06	0.99
6	ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา	4.14	4.00	0.14	4.50 – 3.79	0.71
รวมรายด้าน		4.29	4.33	0.25	4.74 – 3.83	0.91

ภาคผนวก จ
เหตุผลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

ความรู้ทางด้านที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

1. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

- เหตุผล
- จะทำให้พัฒนานักกีฬาได้
 - เพื่อใช้จัดระบบข้อมูล
 - มีความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานการใช้ข้อมูลที่เป็นสากล
 - มีความสะดวกสบายในการวิเคราะห์ผลต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา

- เหตุผล
- จะทำให้พัฒนานักกีฬาได้
 - ความรู้จำเป็นในการสร้างสมรรถภาพ
 - จะได้นำมาใช้ในการฝึกนักกีฬา
 - เพราะเราจะได้ใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและการฝึกทักษะเฉพาะด้านในการเล่นฟุตบอล
 - จะได้มาแก้ไขข้อบกพร่อง
 - ทำให้เข้าใจการทำงานของระบบร่างกาย

3. ความรู้ทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา

- เหตุผล
- จะทำให้พัฒนานักกีฬาได้
 - ความรู้จำเป็นในการออกแบบฝึก
 - จะได้รู้จักการเคลื่อนไหวของนักกีฬา
 - เพราะการเคลื่อนไหวที่ถูกต้องจะนำซึ่งความเร็วและการยืนอยู่ในตำแหน่งที่ได้เปรียบ

- จะได้แก้ไขการเคลื่อนที่ให้กับกีฬาฟุตบอล
- เพื่อพัฒนาการเคลื่อนไหวนักกีฬาให้มีประสิทธิภาพได้สูงสุด

4. ความรู้ทางด้านโภชนาการทางการกีฬา

- เหตุผล
- จะได้รู้หลักด้านโภชนาการเกี่ยวกับการใช้สารอาหารในการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา
 - เพราะจะได้รู้ว่าการออกกำลังกายควรจะได้รับสารอาหารในหมวดหมู่ใด ในปริมาณเท่าไร
 - จะได้นำมาปรับปรุงนักกีฬา
 - เพื่อพัฒนาการเล่นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
 - ทำให้รู้ว่าสารอาหารชนิดไหนให้ผลดีและผลเสีย

5. ความรู้ทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา

- เหตุผล
- ความรู้จำเป็นในการเข้าใจนักกีฬา
 - นำมาใช้กับนักกีฬา
 - เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว ความกระตือรือร้นต่อการฝึกซ้อมและการแข่งขัน
 - ให้การอบรมทางด้านจิตใจในการแข่งขัน
 - กระตุ้นนักกีฬาให้มีความมุ่งมั่นในชัยชนะ และการแก้ไขสภาพจิตใจของนักกีฬาที่มีปัญหา

6. ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

- เหตุผล
- ความรู้จำเป็นในการออกแบบฝึก
 - จะได้รู้วิธีการรักษาให้กับนักกีฬา
 - เพราะจะช่วยแนะนำนักฟุตบอลให้ผ่อนคลายเป็นเบาหรือหลีกเลี่ยงจากการบาดเจ็บได้ เช่น การล้าอย่างถูกวิธี เป็นต้น
 - จะได้ทราบสาเหตุและการแก้ไข
 - ทำให้นักกีฬามีร่างกายแข็งแรง ลดจากการบาดเจ็บ สามารถแข่งขันได้ตลอดฤดูกาล
 - ความรู้จำเป็นเมื่อเกิดการบาดเจ็บ

- นำมาใช้กับนักกีฬาในขณะที่นักกีฬาได้รับบาดเจ็บ เพราะกีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาที่อาจจะมีปะทะกันอย่างหนัก ซึ่งอาจจะเกิดการบาดเจ็บอย่างรุนแรง ควรจะมีความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเป็นอย่างดี
- จะได้ช่วยเหลือเบื้องต้นได้ ทราบการบาดเจ็บและการรักษา
- ทำให้นักกีฬาที่บาดเจ็บขณะแข่งขัน ได้รับการปฐมพยาบาลอย่างถูกต้อง ลดอันตรายจากการบาดเจ็บเพิ่มขึ้น

ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ

1. ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน

- เหตุผล
- เราจะได้ทำงานง่ายขึ้นเพราะมีระบบ
 - เพราะจะได้มีความมุ่งมั่นอย่างมีแผนการอย่างมีระบบไปสู่จุดหมายที่ต้องการหรือมากกว่า
 - จะได้มีการวางแผนและการประเมินการซ้อม
 - ทำให้การทำงานมีเป้าหมายชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

2. มีการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่

- เหตุผล
- จะได้มีอะไรใหม่ๆมาสอนนักกีฬา
 - เพราะจะได้เกิดแนวทางหรือความคิด ซึ่งอาจจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งระบบและรูปแบบใหม่ในวงการฟุตบอล
 - จะได้ค้นหาลิขิตใหม่ๆให้นักกีฬา

3. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

- เหตุผล
- เพิ่มความสำเร็จในการทำทีม
 - เพราะการทำท่ายแม้จะเป็นความเสี่ยง แต่ความเสี่ยงนั้นถ้าผลลัพธ์ออกมาดีจะเป็นแนวทางใหม่ เช่น สเปนใช้กองกลางเป็นศูนย์กลางในฟุตบอลยูโร
 - จะได้เกิดการตื่นตัว

4. พัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน

- เหตุผล
- จะได้มีมาตรฐานในการทำงาน

- เพราะการพัฒนาที่ดีและยั่งยืนต้องมีการวางแผนให้เป็นลำดับเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ
- จะได้ทำงานตามขั้นตอนการฝึก

5. ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสีย ที่ชัดเจน

- เหตุผล
- จะรู้ความชัดเจนในการทำงาน
 - เพราะถ้ามีการคำนวณถึงผลได้และผลเสียอย่างชัดเจนแล้วจึงตัดสินใจข้อผิดพลาดจะมีขึ้นน้อยมาก
 - จะได้ประเมินการซ้อมและการแข่งขัน

6. บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เหมาะสม

- เหตุผล
- จะได้มีระบบและง่ายในการทำงาน
 - เพราะการบริหารจัดการที่ดีจะเป็นหัวใจของการพัฒนาขององค์กร และการใช้คนให้ถูกกับงานจะทำให้งานนั้นเดินไปอย่างดีและรวดเร็ว
 - จะได้ประเมินได้

7. แสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

- เหตุผล
- จะได้แก้ข้อผิดพลาดได้
 - เพราะปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ ใครมีหน้าที่อะไร ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุดก่อน ทำดีมีรางวัลทำตกชั้นเปลี่ยนแปลง
 - เพื่อให้เกิดการปรับปรุงตนเอง

8. เป็นที่ปรึกษาให้แก่ นักกีฬาและผู้ร่วมทีมได้ และช่วยแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม

- เหตุผล
- จะได้รู้ปัญหาของการทำงานได้ง่ายขึ้น
 - เพราะว่่านักกีฬาทุกคนก็อาจมีปัญหาและไม่กล้าปรึกษากับผู้บริหารของทีมเพราะพะวงกับการถูกตำหนิ แต่ถ้ามีที่ปรึกษาอาจจะเป็นทางออกที่ดีทางหนึ่งของนักกีฬา
 - จะได้ทราบถึงความคิดของนักกีฬาแต่ละคน

9. ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง

- เหตุผล
- จะได้รับข่าวสารต่างๆในทีมให้เกิดประโยชน์
 - เพราะข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ตรงกับเป้าหมายที่ถูกต้อง
 - จะได้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง

10. คำนึงถึงผลประโยชน์ของและองค์เป็นหลัก

- เหตุผล
- จะได้ทำงานง่ายขึ้น
 - เพราะฟุตบอลเล่นเป็นทีมเหมือนกับองค์กรที่ต้องช่วยกันบริหารดูแล

11. ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน

- เหตุผล
- จะได้รูปแบบใหม่ๆมาฝึกสอนตลอด
 - เพราะจะช่วยให้มีการพัฒนาในสาขาต่างๆให้ดียิ่งขึ้น
 - จะได้หารูปแบบใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุง

12. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

- เหตุผล
- จะได้อะไรใหม่ๆและแนวคิดใหม่ๆ
 - เพราะจะได้พัฒนาเครื่องมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - เพื่อนำไปหาการใช้แบบใหม่

13. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้

- เหตุผล
- จะได้เกิดผลดีกับการทำงาน
 - เพราะสิ่งใหม่จะนำมาซึ่งการพัฒนาในทุกๆด้าน
 - เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่นักกีฬา

14. คัดเลือกทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อหน้าที่และการพัฒนาของนักกีฬา

- เหตุผล
- ง่ายต่อการทำงาน
 - เพราะจะทำให้ นักกีฬาพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้อย่างรวดเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพ
 - จะได้เกิดการพัฒนาแก่นักกีฬา

15. รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้

- เหตุผล
- จะได้รับความเชื่อถือต่อนักกีฬา
 - เพราะจะเกิดความน่าเชื่อถือต่อผู้ร่วมงาน
 - เพราะต้องเป็นที่ยอมรับแก่นักกีฬา

16. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

- เหตุผล
- เป็นอาชีพในการหาเงิน
 - เพราะคนเราต้องมีอุดมการณ์ต่ออาชีพและหน้าที่ อันจะเป็นแนวทางที่ดีที่คนอื่นจะได้ยึดปฏิบัติตาม
 - ทุกอย่างต้องยึดมั่นในระเบียบที่ตัวเองตั้งไว้

17. ใช้หลักธรรมาภิบาล ในกรปฏิบัติหน้าที่

- เหตุผล
- ทำงานได้ง่าย
 - เพราะจะทำให้คนเรามีความยึดหยุ่นในการปฏิบัติต่อกันจะไม่ขัดแย้งกันอย่างรุนแรง และจะเป็นการสร้างสรรค์สังคมฟุตบอลให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้า
 - จะได้เป็นประโยชน์ต่อทีม

18. ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความเสี่ยงภัยต่อชีวิต

- เหตุผล
- จะได้รับความเชื่อถือของผู้ให้
 - เพราะชาติต้องมาก่อน ดายเพื่อชาติเป็นวีรบุรุษ
 - ต้องห่วงสวัสดิภาพของทีมที่รับผิดชอบอยู่

19. สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในทีม

- เหตุผล
- จะได้ทำงานได้ง่าย
 - เพราะเราไม่สามารถเล่นฟุตบอลคนเดียวได้
 - เพื่อความสามัคคีในทีม

20. รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น (นักกีฬาและองค์กร)

- เหตุผล
- จะได้รับรู้สิ่งใหม่ๆ
 - เพราะจะทำให้การรับรู้ถึงความหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีประโยชน์ทั้งต่อตัวเราเองและทีม
 - เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

21. การทำงานเป็นทีม และสามารถตัดสินใจ ผลของการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและชัดเจน

- เหตุผล
- จะได้ทำงานง่ายขึ้นและเป็นระบบ
 - เพราะเป็นการทำงานที่ฟังเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก ผลของการทำงานส่วนใหญ่ก็จะออกมาดีด้วย
 - จะได้ไม่ทะเลาะกัน และทำให้งานเดินต่อไปได้

22. ยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามัคคี

- เหตุผล
- จะได้ประสบความสำเร็จในการทำงานง่ายขึ้น
 - เพราะสามัคคีคือพลัง
 - เพื่อเป็นความสำเร็จของทีม

23. คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

- เหตุผล
- จะให้การทำงานง่ายขึ้น
 - เพราะความขัดแย้งจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ที่ดีของทีม จึงต้องมีการแก้ไขให้คลี่คลายไปในทางที่ดี
 - เพื่อให้ทีมมีความสามัคคี

24. มีบุคลิกภาพที่ดี (อ่อนโยน, เสียสละ ฯลฯ)

- เหตุผล
- จะได้รับความนับถือของนักกีฬา
 - เพราะบุคลิกภาพที่อ่อนโยน เสียสละ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
 - เพื่อให้มีความเกรงใจในทีม

25. วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมใช้ในการฝึกซ้อม

- เหตุผล
- จะได้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
 - เพราะแบบฝึกที่ดีจะนำมาซึ่งการฝึกซ้อมที่ดีตามมา
 - เพื่อนำมาปรับปรุงทีม
 - ทำให้นักกีฬาซ้อมอย่างถูกวิธี เหมาะสม

26. อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมอย่างชัดเจนที่ถูกต้อง

- เหตุผล
- จะทำให้การฝึกอบรมง่ายขึ้นและรวดเร็ว
 - เพราะจะทำให้ให้นักกีฬาเข้าใจถึงวิธีการและจุดมุ่งหมายในการฝึกซ้อมตามที่คุณสอนวางเป้าหมายไว้
 - เพื่อประสิทธิภาพในการซ้อม
 - ทำให้นักกีฬาเข้าใจจุดมุ่งหมายของการฝึก

27. กำหนดสัญญาณ ในการสื่อสารในทีมอย่างชัดเจน

- เหตุผล
- จะได้มีความสามารถในทีมมากขึ้น
 - เพราะในบางครั้งการให้สัญญาณกันจะทำให้เกิดความเข้าใจกันในทีมเดียวกัน คู่ต่อสู้อาจจะไม่รู้จุดประสงค์ของเรา
 - เพื่อให้การสื่อสารในการแข่งขันง่าย
 - ทำให้ team work การประสานงานในทีมดีขึ้น

28. รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

- เหตุผล
- จะได้ไม่เบื่อในการฝึกซ้อม
 - เพราะจะทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ
 - เพื่อมาแก้ไขทีม

29. มีทักษะการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

- เหตุผล
- จะได้ปฏิบัติได้ทันที
 - เพราะจะทำให้เพื่อนนักเป็นเบาได้ ถ้ามีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในขณะที่มีการแข่งขัน
 - เพื่อช่วยเหลือให้นักกีฬาให้ทันลดการบาดเจ็บ
 - ทำให้นักกีฬามีอาการบาดเจ็บไม่รุนแรงเพิ่มขึ้น

30. ปรับปรุง/แก้ไข ทักษะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาที่ไม่ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ

- เหตุผล
- นักกีฬาจะได้มีคุณภาพมากขึ้น
 - เพราะถ้าทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้ นักกีฬามีความคุ้นเคยกับสิ่งที่ถูกต้อง จนเป็นความเคยชินและเป็นความสามารถในอนาคต
 - เพื่อการพัฒนาของนักกีฬา

31. ให้คำแนะนำกับนักกีฬา

- เหตุผล
- นักกีฬาจะได้มีการพัฒนาดีขึ้น
 - เพราะผู้ฝึกสอนส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์มากและรู้ว่าควรจะแนะนำอะไรให้นักกีฬาเพื่อการพัฒนาที่ถูกต้อง
 - เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

32. ทักทาย/พูดคุยกับนักกีฬด้วยความเป็นกันเอง

- เหตุผล
- นักกีฬาจะได้ยอมรับและเชื่อถือเคารพ
 - เพราะจะทำให้คุ้นเคยสนิทสนมกัน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
 - เพื่อเกิดบรรยากาศที่ดีในการฝึกซ้อม

33. ดิ/ชม ทุกคนในวาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

- เหตุผล
- นักกีฬาได้เคารพต่อเรา
 - เพราะถ้าดีจะทำให้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ถ้าดีจะต้องปรับปรุงตัวเอง
 - ต้องดูความเหมาะสม

34. มีเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร

- เหตุผล
- นักกีฬาจะได้พัฒนาขึ้น
 - เพราะจะทำให้ นักกีฬามีจุดหมายในการฝึกซ้อมและแข่งขัน
 - เพื่อมาพัฒนาทีม

35. พยายามเดินให้ทั่ว มองให้กว้างขณะฝึกซ้อม

- เหตุผล
- จะได้มีคุณภาพในการฝึกซ้อม
 - เพราะจะทำให้เห็นถึงปัญหา และข้อบกพร่องของนักกีฬาได้อย่างทั่วถึง
 - เพื่อผลการฝึกซ้อมได้ตามเป้าหมายหรือไม่

36. ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจน ในทุกๆ โอกาส

- เหตุผล
- นักกีฬาจะได้เคารพนับถือ
 - เพราะคำพูดที่ชัดเจน เป็นการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ คำพูดที่เหมาะสมจะเป็นการสร้างกำลังใจ
 - เพื่อความเข้าใจและการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- กีฬาฟุตบอลจะต้องคำนึงถึง
 1. เทคนิค
 2. แท็คติก
 3. สมรรถภาพทางกาย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล

พิพัฒน์ คนดี

วัน เดือน ปีเกิด

16 พฤษภาคม 2530

สถานที่เกิด

จังหวัดระยอง

ประวัติการศึกษา

โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร

พุทธศักราช 2543 - 2548 จังหวัดระยอง

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา

พุทธศักราช 2549 - 2552 จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา

พุทธศักราช 2553 - 2557 จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

พุทธศักราช 2551- 2556 กรุงเทพมหานคร

บริษัท ทศภาค จำกัด

พุทธศักราช 2551- 2556 กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ปัจจุบัน

16/1 ซอยมาบยา 4 ถนนมาบยา ตำบลมาบตาพุด

อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

E-mail: ultraman_athletics@hotmail.com,

pipat.ko@thaibev.com