

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

The Development of Evaluation Model for Football Coaches' Competencies

Received : 2019-07-23

Revised : 2019-12-10

Accepted : 2019-12-10

ผู้วิจัย น้าโชค บัวดวง¹

Namchok Buaduang¹

namchoktsu@hotmail.com

นภาพร ทศนัยนา²

Nopporn Tasnaina²

สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ³

Suntipong Plungsuwan³

ประวิทย์ ทองไชย⁴

Prawit Tongchai⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเสนอแนวทางของรูปแบบเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมในการนำสมรรถนะผู้ฝึกสอนฟุตบอลไปใช้ **วิธีการดำเนินการวิจัย** กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย ต่อจากนั้นนำมาประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ของรูปแบบประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย โดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus group) เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ (Content Validity Index: CVI) มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป จากนั้นนำผลที่ได้เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแนวทางการสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ผลของการศึกษาพบว่า

สมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ **ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน มี 11 ตัวชี้วัด** มีความรู้เชี่ยวชาญในกีฬาฟุตบอล และต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้าน

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Ph.D. candidate of Ph.D. Program in Educational Technology Faculty of Education Burapha University

² รศ.ดร. ภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Associate Professor Dr. of Innovation and Educational Technology Department, Faculty of Education Burapha University

³ รศ.ดร. ภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Associate Professor Dr. of Innovation and Educational Technology Department, Faculty of Education Burapha University

⁴ รศ.ดร. ภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Associate Professor Dr. of Innovation and Educational Technology Department, Faculty of Education Burapha University

วิทยาศาสตร์การกีฬา, **ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ** มี 7 ตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมาย วางแผน วิเคราะห์ และประเมินผลนำมาใช้ในการฝึกซ้อมได้, **ด้านการทำงานเป็นทีม** มี 7 ตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมาย บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของทีมผู้ฝึกสอนอย่างชัดเจน, **ด้านภาวะผู้นำ** มี 7 ตัวชี้วัด การกำหนดแนวทาง จูงใจนักกีฬา และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักกีฬา, **ด้านความสามารถในการรับผิดชอบงาน** มี 7 ตัวชี้วัด มีการประชุม วางแผนปรับปรุงทีม โดยคำนึงประสิทธิภาพสูงสุดของทีม, **ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** มี 7 ตัวชี้วัด มีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณผู้ฝึกสอน และปฏิบัติตามกฎกติกา, **ด้านการสื่อสาร** มี 7 ตัวชี้วัด มีการปรับปรุงทักษะด้านการสื่อสาร และด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ, **ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์** มี 7 ตัวชี้วัด มีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนขั้นตอนการฝึกซ้อม ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวเพื่อความสำเร็จของทีม, **ด้านการสร้างความศรัทธา** มี 7 ตัวชี้วัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี, **ด้านความคิดริเริ่ม** มี 7 ตัวชี้วัด มีการศึกษาหาความรู้เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, สมรรถนะผู้ฝึกสอน, กีฬาฟุตบอล

Abstract

This research is a combination of quantitative and qualitative research the objectives are 1) to propose the guidelines of the football coaches' competencies assessment criteria 2) to evaluate the suitability of applying football coaches' competencies. How to conduct research the samples were experts, experts and stakeholders. By purposive sampling, collecting data by semi-structured interviews and Delphi technique for evaluation model for football coaches' competencies in Thailand and assess the suitability, accuracy, feasibility, coaches' competencies for Thailand by using the focus group technique which has passed the consistency examination of the question with the objective (Content Validity Index: CVI) with the CVI value from 0.8 and up. Evaluate model for football coaches' competencies the results of the study showed that.

Football coaches' competencies form consisting of 10 element: expertise (11 indicators) have knowledge and expertise in football and must have basic knowledge in sports science, achievement motivation (7 indicators) set goals, plan, analyze and evaluate, use in practice, teamwork (7 indicators) targeting clear roles and responsibilities of the coach team, leadership (7 indicators) determination of motivation guidelines for athletes and being a good role model for athletes, accountability and responsibility (7 indicators) there is a meeting to plan the improvement of the team by taking into account the highest efficiency of the team, integrity (7 indicators) has adhered to the principles of ethics for trainers and follow the rules, communication (7 indicators) improved communication skills and foreign language to communicate effectively, analytical thinking (7 indicators) targeted and planning the short, medium and long terms training sessions for the team's success, trust building (7 indicators) a good example for others shows the image of being a good coaches, innovation (7 indicators) have education, knowledge, technology and new knowledge in the field of their profession continuously.

Keywords: model development, coaches' competencies, football

บทนำ

ผู้ฝึกสอน/โค้ช (Coach) บุคคลกรทางด้านกีฬาฟุตบอล มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกีฬาฟุตบอล เนื่องจากมีบทบาทในการพัฒนานักกีฬาให้เป็นผู้มีศักยภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้นมีการทำงานที่มีความซับซ้อน และต้องอาศัยความชำนาญในการพัฒนานักกีฬา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อตัวนักกีฬามากที่สุด และเป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนานักกีฬา จึงจำเป็นต้องมีทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา การจะได้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ฝึกสอนที่มีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬานั้น หากนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ เพื่อพิจารณาความเป็นผู้ชำนาญการของผู้ฝึกสอนกีฬาจะพบว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างน้อย 3 ประการ คือ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถหรือทักษะ (Competency or Skill) และทัศนคติหรือปรัชญา (Attitudes or Philosophies) ในการทำงาน (สนธยา สีละมาต, 2551, น. 455-458) การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน นับว่าเป็นเครื่องมือที่นักบริหารในองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจและได้รับความนิยม เนื่องจากการมีสมรรถนะสูงของบุคลากรจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งผลต่อการเกิดผลงาน หรือการบรรลุเป้าหมาย และการเล็งเห็นความสำคัญภาครัฐและภาคเอกชน ในการดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรทางด้านการกีฬา เช่น แผนพัฒนานักกีฬามืออาชีพ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬา (2560, น. 88-95) แผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อใช้ในการพัฒนานักกีฬาชาติ และวงการกีฬาฟุตบอลต่อไปในอนาคต

สมรรถนะ (Competency) เป็นตัวบ่งชี้สำคัญถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังที่ สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ (2550, น. 13) ได้กล่าวว่า “บุคลากรที่มีศักยภาพ” เป็นสิ่งที่คู่แข่งจะเลียนแบบได้ยาก จึงต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยจะต้องเน้นในการพัฒนาด้านความรู้และความสามารถของพนักงาน สอดคล้องกับ Lyle M. Spencer Jr. and Signe M. Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่เด่นชัดของแต่ละบุคคลซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ในการพิจารณาด้านความเป็นเลิศและความมีประสิทธิภาพของงาน หรือสถานการณ์นั้น ๆ สรุปได้ว่าสมรรถนะประกอบไปด้วย ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงาน (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549, น. 12) สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนตามที่ สนธยา สีละมาต ได้กล่าวถึงทักษะและความสามารถที่ผู้ฝึกสอนกีฬาอันเป็นองค์ประกอบของผู้ฝึกสอนไว้ข้างต้นแล้ว

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ฝึกสอนพบว่า ความเป็นวิทยาศาสตร์ จะเกี่ยวข้องกับความรู้ ส่วนศิลปะ จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ฝึกสอนกีฬา ซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์สังคมประยุกต์ จึงต้องอาศัยความรู้และทฤษฎีที่เป็นวิทยาศาสตร์เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเชิงทักษะ แต่ผู้ฝึกสอนจำนวนมากขาดความสามารถ หรือการถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่มีอยู่ให้กับนักกีฬา ทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะที่ดี และไม่สามารถสร้างความเชื่อถือให้กับนักกีฬาได้ อีกทั้งในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานอกจากความสามารถหรือทักษะกีฬาที่ตนเป็นผู้ควบคุมดูแลอยู่แล้ว ผู้ฝึกสอนยังจะต้องมีทักษะการสอน ทักษะการสร้างแรงจูงใจ การสังเกต และการวางแผนเป็น

อย่างนี้อีกด้วย หรือกล่าวได้ว่าผู้ฝึกสอนจะต้องมีความเป็นนักวิทยาศาสตร์แล้ว การฝึกสอนก็หายังต้องอาศัยความเป็นนักศิลปะอีกด้วย (The Art of Coaching) (สนธยา สีละมิต, 2551, น. 461-462)

จากความสำคัญของสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนที่มีต่อการพัฒนานักกีฬาในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลว่าควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปสร้างเป็นแบบในการประเมินสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมินผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเสนอแนวทางของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมในการนำสมรรถนะผู้ฝึกสอนฟุตบอลไปใช้

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานผลการวิจัยคุณิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล เป็นนักวิชาการที่มีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับฟุตบอลที่ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลที่ผ่านการอบรมตั้งแต่ ปี-ไลเซนส์ มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 19 ท่าน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 9 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย และประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้สมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย โดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาสร้างเป็นสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และนำแบบสอบถามมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาเนื้อหาและภาษาที่ใช้

2) ตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ (Content Validity Index: CVI) ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน คะแนน 0.8 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมตรงตามเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการวิจัย

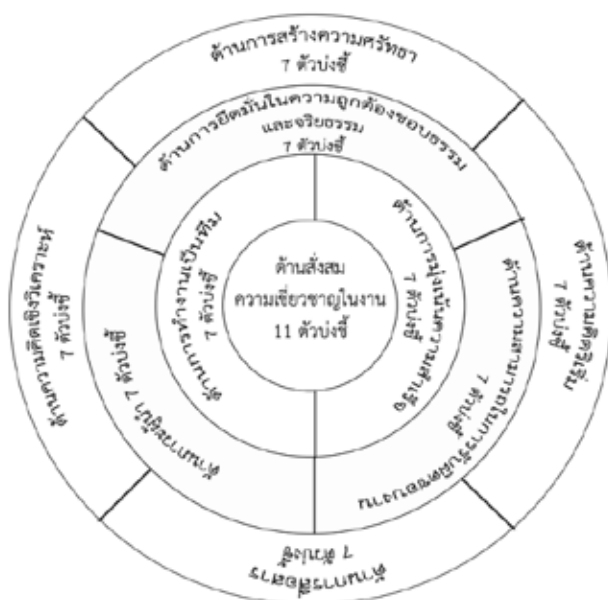
3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยเน้นที่องค์ประกอบความเป็นระบบและกรอบแนวคิดทฤษฎี
2. การทดสอบความเหมาะสมสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล โดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อวิพากษ์ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย การสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล กับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติมีความเหมาะสมในทุกองค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 10 องค์ประกอบ ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลให้ประสบผลสำเร็จ โดยสรุปสาระสำคัญและองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสังคมผู้เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) ประกอบด้วย
 - 1) มีความรู้เชี่ยวชาญในกีฬาฟุตบอล สามารถสถิติ วิเคราะห์ หลักวิธีการฝึกได้เป็นอย่างดี
 - 2) ผ่านประสบการณ์การเป็นนักกีฬาฟุตบอล
 - 3) ผ่านการอบรม ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลตั้งแต่ระดับซี-ไลเซนส์ (C-License) โดยมีสมาคมฟุตบอลฯ รับรองผลการอบรม
 - 4) มีความสามารถในการวิเคราะห์เกมการแข่งขัน การเตรียมแผนการเล่น และการกำหนดตัวผู้เล่นในแต่ละแมตซ์การแข่งขัน
 - 5) มีความรู้พื้นฐานทางด้านกฎกติกากีฬาฟุตบอล
 - 6) มีความรู้พื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีทางการกีฬา
 - 7) มีความรู้พื้นฐานทางด้านสรีรวิทยาทางการกีฬา
 - 8) มีความรู้พื้นฐานทางด้านชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา
 - 9) มี

ความรู้พื้นฐานทางด้านโภชนาการทางการกีฬา 10) มีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยาทางการกีฬา 11) มีความรู้พื้นฐานทางด้านเวชศาสตร์ทางการกีฬา

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Motivation) ประกอบด้วย

1) กำหนดเป้าหมาย วางแผน และวิเคราะห์หาวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย 2) มีวิธีการฝึกที่หลากหลาย มากกระตุ้นให้นักกีฬา

มีกำลังใจ และกำลังใจ มีความตื่นตัว อยากฝึกซ้อมและแข่งขันอยู่เสมอ 3) นำความรู้พื้นฐานทางการศึกษา วิธีการสอน การวัดและประเมินผลนำมาใช้ในการฝึกซ้อม 4) นำความรู้พื้นฐานทางการศึกษา วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การวัดและประเมินผลนำมาใช้ในการฝึก 5) ริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาโปรแกรมฝึก การวิเคราะห์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฟุตบอล 6) มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ดีในการพัฒนาทีมและ นักกีฬาให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ 7) วิเคราะห์ผลการฝึก การประเมินผลการฝึกเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการฝึกในครั้งต่อไป

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมาย

และความคาดหวังในการฝึกซ้อมและการแข่งขันอย่างชัดเจน 2) กำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ของทีมผู้ฝึกสอนอย่างชัดเจน 3) มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันใน ทีม 4) ผู้ฝึกสอนรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักกีฬา และปรับตัวนักกีฬาให้เข้ากับทีม 5) มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนานักกีฬาและ ทีมกีฬาต่อไป 6) ยึดหลักในความสามัคคี และเคารพในบทบาทซึ่งกันและกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม 7) ชมเชย ยกย่องนักกีฬาทั้งบุคคลและทีม เมื่อฝึกซ้อมหรือแข่งขันได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย 1) การมีบุคลิกภาพที่ดี มี

จิตใจ อารมณ์สุภาพอ่อนโยน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักกีฬา 2) มีการกำหนดแนวทางการฝึกซ้อม และจูงใจให้นักกีฬาปฏิบัติตามแผนการฝึกซ้อมที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ 3) การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทุกครั้ง และการวางตนได้อย่างเหมาะสมทั้งในและนอกสนามแข่งขัน 4) ถ่ายทอด ประสบการณ์ การฝึกสอน ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างเหมาะสม 5) เคารพในความสามารถ ประสบการณ์ พัฒนาการ และเป้าหมายของนักกีฬาแต่ละคนเพื่อช่วยให้นักกีฬาแต่ละคนสามารถพัฒนา ได้จนเต็มตามศักยภาพของตนเอง 6) กำหนด หรือแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ และการเลือกกลุ่ม Staff Coach ที่ดี 7) ประเมิน หรือคาดคะเน ผลของการฝึกซ้อม และการแข่งขันได้

5. องค์ประกอบที่ 5 ด้านความสามารถในการรับผิดชอบงาน (Accountability) ประกอบด้วย

1) พัฒนานตนเองเพื่อการฝึกสอนที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ 2) จัดแผนการฝึกที่มีระเบียบ เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายของทีม 3) สร้างเสริมพัฒนาการของนักกีฬาแบบองค์รวม ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา 4) สร้างประสบการณ์ให้กับนักกีฬา โดยการแข่งขันอุ่นเครื่องกับทีมต่าง ๆ ให้เห็น แนวทางในการแข่งขัน หรือข้อควรแก้ไขปรับปรุง 5) มีการวางแผนเพื่อปรับปรุงทีม เปลี่ยนแปลงตัวผู้เล่น โดยคำนึงประสิทธิภาพสูงสุดของทีม 6) มีการวางแผนประชุมทีมหลังการแข่งขันทุกครั้ง เพื่อนำ ข้อมูลมาปรับปรุงทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 7) กระตุ้นจูงใจ และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบ และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของการทำงาน

6. องค์ประกอบที่ 6 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ประกอบด้วย

1) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณผู้ฝึกสอน 2)ต่อต้านการใช้สารต้องห้ามใด ๆ หรือการใช้วิธีการที่ผิดในการทำให้ประสิทธิภาพนักกีฬาส่งขึ้น 3) พึงปฏิบัติอยู่เสมอว่าตนมีอิทธิพลในการปลูกฝัง ให้นักกีฬาเป็นคนดี มีน้ำใจ มากกว่าการหวังผลการแข่งขัน 4) มีความรู้โปรแกรมการแข่งขัน และการ

วางแผนเป็นอย่างดี โดยใช้ประโยชน์ของกติกา 5) ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาการแข่งขัน 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นที่อยู่ในวงการกีฬา ทั้งมีความซื่อสัตย์ มีเมตตาริจิต ความเปิดเผย และเคารพต่อกันและกัน 7) การฝึกซ้อมและโปรแกรมการฝึกซ้อมจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และสวัสดิภาพของนักกีฬา

7. องค์ประกอบที่ 7 ด้านการสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย 1) อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สิ่งที่คาดหวังในการฝึกซ้อม ให้นักกีฬาเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ 2) ถ่ายทอด และสาธิตให้นักกีฬาเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง 3) มีการปรับปรุงทักษะด้านการสื่อสาร และด้านภาษาต่างประเทศอยู่เสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) กำหนดท่าทางสัญลักษณ์ในการสื่อสารในที่อย่างชัดเจน 5) อธิบายให้นักกีฬาเกิดกระบวนการเรียนรู้ แนวคิด ทฤษฎี การปฏิบัติ และความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง 6) รักษาคำพูด มีความน่าเชื่อถือ และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง 7) ผู้ฝึกสอนต้องให้ข้อมูล เป็นเชิงบวกต่อนักกีฬา ทีม และองค์กร

8. องค์ประกอบที่ 8 ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน ของนักกีฬาเพื่อนำมากำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จได้ 2) กำหนดเป้าหมาย และวางแผนขั้นตอนการฝึกซ้อม ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว แก่นักกีฬาได้ 3) บริหารจัดการ ตลอดจนการใช้ทรัพยากร

ต่าง ๆ ให้เหมาะสมและคุ้มค่า 4) คำนึงถึงความปลอดภัยของนักกีฬาเป็นสำคัญ โดยผู้ฝึกสอนต้องสามารถป้องกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือนักกีฬาได้อย่างทันที่ 5) ใช้กลวิธี และวิธีการจัดการต่อความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อให้การฝึกซ้อมหรือแข่งขันมีความปลอดภัย 6) จัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะทางกาย จิตใจ และระดับทักษะของนักกีฬา 7) ประเมินศักยภาพความสามารถของนักกีฬาเป็นระยะ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนานักกีฬา

9. องค์ประกอบที่ 9 ด้านการสร้างศรัทธา (Trust Building) ประกอบด้วย 1) มีจิตใจเป็นครู เข้าใจกฎ ระเบียบของการเรียนรู้ สามารถสอน และสาธิตวิธีการต่าง ๆ ให้นักกีฬาปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง 2) มีเทคนิคและวิธีการพูดที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน 3) ให้การยอมรับนักกีฬาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 4) เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับนักกีฬา เมื่อนักกีฬามีปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม 5) เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี ให้นักกีฬาปฏิบัติตาม 6) รู้จักและใกล้ชิดกับนักกีฬา รับรู้ รับฟัง ความทุกข์ สุข ของนักกีฬาในที่ คอยแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และหาทางออกที่ดี เป็นกำลังใจให้อยู่เสมอ

10. องค์ประกอบที่ 10 ด้านความคิดริเริ่ม (Innovation) ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา หรือค้นหาสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นกับนักกีฬาได้อย่างถูกต้อง 2) ศึกษาหาความรู้เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง 3) นำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับนักกีฬา 4) ศึกษาค้นคว้า ผลิต พัฒนาสื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 5) บำรุงรักษา ซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์เบื้องต้นสำหรับกีฬาฟุตบอล 6) ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ จากข่าวสารและความเคลื่อนไหวในวงการฟุตบอลเพื่อนำมาพัฒนาเทคนิคใหม่ ๆ ใช้กับนักกีฬาและทีม 7) ประเมิน อภิปรายผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มของตนเองในการนำมาใช้ได้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ใช้การสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบ ซึ่งได้รายละเอียดองค์ประกอบจำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการสั่งสมความ

เชี่ยวชาญในงาน ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการรับผิดชอบงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการสื่อสาร ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการสร้างเสริมความศรัทธา และด้านความคิดริเริ่ม มี พบว่า ด้านการส่งเสริมผู้เชี่ยวชาญในงาน (Expertise) ของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้ตัวของผู้ฝึกสอนเอง รูปแบบการประเมินจึงควร มีลักษณะสะท้อนถึงผู้ฝึกสอนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณนั้นควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Frank (2012) ทักษะที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะเรื่องวิเคราะห์พัฒนาความต้องการ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ ต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานและพัฒนาแนวคิดของการดำเนินงาน การวิเคราะห์ความต้องการ รวมทั้งการกำหนดความต้องการในการใช้เทคโนโลยีตามแนวคิดสมรรถนะหลักสำหรับในศตวรรษที่ 21 ของ Canadian association of research libraries: CARL (CARL, 2010) แนวคิดของการดำเนินงานและความต้องการ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้น องค์กรควรจะต้องกระตุ้นจิตใจให้พนักงานนำทักษะ ความรู้และประสบการณ์ออกมาใช้ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นมูลค่าเพิ่มจากการเรียนรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ที่สัมพันธ์กับความสามารถในการพัฒนาด้านความรู้ เป็นสิ่งที่เกิดจากความละเอียดรอบคอบ ความเอาใจใส่ตรวจตรา พัฒนาตนเอง หรือมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดผลลัพธ์และมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง สอดคล้องกับ Rothwell and Graber (2010) ได้เสนอรูปแบบแนวคิดสมรรถนะในเชิงของโปรแกรมการประเมินพัฒนาสมรรถนะของผู้นำการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ (Achieving quality results) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล จะต้องมีความสามารถนำเสนอแนวคิดเพื่อทำงานให้สำเร็จหรือผู้ร่วมงานยอมรับได้ มีความสามารถสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีความสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงควรมีเกณฑ์การพิจารณาที่เกี่ยวกับมาตรฐานที่สำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอย่างต่อเนื่อง ที่เกี่ยวกับผู้ฝึกสอนที่มีศักยภาพสูง สอดคล้องกับประมา ศาสตรระจุ (2550) ที่ระบุว่า ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจ ความพร้อมที่จะทำงานกับผู้ที่มีความสามารถในการสร้างรักษาความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ทำให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงจะต้องให้ความสำคัญ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำขององค์กรที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาวะผู้นำให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จขององค์กร (NASA, 2009) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นพนักงานในองค์กรให้แสดงศักยภาพและนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (Zhu, Chew, & Spangler, 2005) และ Goleman et al., (2003, pp. 327 - 332) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะของภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น ในการพัฒนารูปแบบประเมินการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลจะต้องมีเจตคติในการทำงานที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสอดคล้อง Miller (2003) ได้ดำเนินการวิจัยคุณภาพเพื่อศึกษาการรับรู้ต่อความเป็นผู้นำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ของผู้ฝึกสอนกีฬาระหว่างมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ฝึกสอนมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะ ความสม่ำเสมอตรงไปตรงมา ความเท่าเทียม ความเอาใจใส่ และการเสริมพลัง ของผู้นำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สำหรับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมตนเอง ทักษะด้านสังคม การเข้าใจผู้อื่น และแรงจูงใจและกำลังใจมีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้นเพื่อให้

ผลลัพธ์ในการปฏิบัติที่ดี คณะที่จัดการเรียนการสอนจึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาผู้ฝึกสอน ให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ดังกล่าวเพื่อให้ผู้ฝึกสอนมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ด้านความสามารถในการรับผิดชอบงาน (Accountability) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ที่มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานที่สำคัญในการเสริมสร้างให้ เกิดการพัฒนาการที่ดี สอดคล้องกับ นกุล โสทธิพันธุ์ (2549) ศึกษารูปแบบการอบรมผู้ฝึกสอนกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนพบว่า ผู้ฝึกสอนควรได้รับการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 3 มิติ ดังนี้ 1) คุณลักษณะในตัวผู้ฝึกสอนประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ บุคลิกภาพ 2) ทักษะที่ผู้ฝึกสอนมีในความรู้และความสามารถในการฝึกสอน ประกอบด้วย กีฬา วิธีการสอน และการทำงานเป็นทีม และ 3) บทบาทที่ผู้ฝึกสอนแสดงออก ประกอบด้วย นักการทูต ครู และนักจิตวิทยา ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันในตัวผู้ฝึกสอน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ประเภทของสมรรถนะที่จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่คนเราจะแสดงออก (นิสตากร เวชยานนท์, 2549, น. 106-108) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548), การกีฬาแห่งประเทศไทย (2551, น. 27) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, น. บทนำ) กล่าวถึงสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมว่า เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตของตน โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยพิจารณาได้จากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แสดงความคิดเห็นตามหลักการอย่างมีเหตุผล รักษาคำพูด ไม่บิดเบือนโดยอ้างข้อยกเว้นให้ตนหรือพรรคพวก มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรมแม้ผลของการตัดสินใจหรือปฏิบัติอาจสร้างศัตรูที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ที่เสียผลประโยชน์หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และอุษณา ภาณุเมศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกรีฑา สมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ซึ่งการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกรีฑา ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชาลี ไตรจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดและประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) การกำหนดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน คือ มนุษย์สัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การบริการที่ดี จริยธรรม ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น และการสร้างความศรัทธา 2) การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะของข้าราชการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าจำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการเข้าถึงประชาชน องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านความเข้าใจในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร (Communication) ต้องอาศัยการใช้หลักภาษาทั้งในและต่างประเทศแล้ว เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญต่อการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่หลากหลาย วิจารย์ พาณิข (2555, น. 32 - 44) ซึ่งสอดคล้องกับ Rothwell and Graber (2010, pp. 75) ได้เสนอรูปแบบแนวคิดสมรรถนะในเชิงของโปรแกรมการประเมินพัฒนาสมรรถนะของผู้นำ โดยในการที่จะนำสมรรถนะไปใช้เป็นแนวทางการเรียนรู้ แนวทางการประเมินสมรรถนะมีทั้งหมด 11 ด้าน ซึ่งด้านการสื่อสาร (Communication) เป็นด้านหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบในการประเมิน และ มลิวลย์ ผิวกาม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา

และวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา: โมเดลจาก 3 มุมมอง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การกีฬาได้องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬากิจนิตยสารในการทำงาน บุคลิกส่วนตัว พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) เป็นสิ่งที่การปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล จะต้องคำนึงถึงการทำงานแบบยกระดับ การตัดสินใจ อุปกรณ์ เครื่องมือและคุณภาพของงาน มาเป็นหลักวิเคราะห์ในการทำงาน ตลอดจนแนวความคิดการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล สอดคล้องกับแนวคิดทักษะการทำงานในอนาคตปี ค.ศ. 2020 ของ Future Work Skills 2020 (IFTF, 2011, pp. 1 - 14) จึงควรครอบคลุมในเรื่องการพัฒนาทักษะ การใช้ปัญญาเกี่ยวกับวิเคราะห์การสร้าง ความเข้มแข็งให้สอดคล้องกับการทำงาน การพัฒนา ทางปัญญา ที่ระบุว่าการเรียนรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬา ที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องให้ความสำคัญและออกแบบวิธีการฝึกอบรมที่ให้ผู้ฝึกสอนกีฬาได้มี ประสบการณ์หรือปฏิบัติด้วยตัวเอง หรือผ่านการสอนชี้แนะจากบุคคลอื่น และสอดคล้องกับ Systems Thinking Enablers เป็นระบบแนวความคิดของ Davidz and Nitghtingale (2008, pp. 1-14) การพัฒนาทางปัญญาด้วยการให้การศึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มการพัฒนาการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับ Petrova et al., (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา และการประเมินสมรรถนะในมหาวิทยาลัย Vidzeme ของคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พบว่า นักศึกษามี การประเมินสมรรถนะหลักด้วยตนเอง การประเมินผลสมรรถนะส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างดี ได้แก่ การวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความรับผิดชอบที่ เหมาะสม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาและอื่น ๆ ด้านการสร้างความศรัทธา (Trust Building) เป็นทักษะด้านชีวิตและการทำงานในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ มีสาระสำคัญ คือ ต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง ด้วยการกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และเรียนรู้จากผู้มี ประสบการณ์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในการทำงานที่มีความหลากหลายตามความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายสุดท้ายมีความเป็นผู้นำที่สามารถแนะนำผู้อื่นได้ และเป็นผู้ตามที่ดี พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ จากผู้อื่นได้ วิจารย์ พาณิช (2555, น. 18) และสอดคล้องกับ Bennie (2009) ศึกษาการเป็นผู้ฝึกสอนที่มี ประสิทธิภาพในกีฬาคริกเก็ต รักบี้ และรักบี้หญิง: การสร้างความศรัทธา การสร้างวัฒนธรรมเพื่อ ขับเคลื่อนทีม และการสร้างความกลมเกลียวเหนียวแน่นในทีม ปัจจัยดังกล่าวจะช่วยสร้าง และธำรง รักษาทีมไว้และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาและปรับปรุงผลงาน และการนำไปสู่ชัยชนะในการ แข่งขันกีฬา ด้านความคิดริเริ่ม (Innovation) นวัตกรรมก็มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานทำให้องค์กร มีมูลค่าเพิ่ม (Value-Added) เช่น ผู้ชม รายได้ กำไร เทคโนโลยีทางการกีฬา หรือสังคมการกีฬา (Sociology Of Sports) ที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Florida, Mellander and Stolarick (2008) การนำกิจกรรมคุณภาพไปประยุกต์กับการทำงานและการปฏิบัติงานของจะต้องมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานที่สำคัญในการเสริมสร้างให้เกิด การพัฒนาการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรยังใช้แรงงานมาก และยังขาดนวัตกรรมก็ถือว่าองค์กรยังไม่ดี การ พิจารณาความคิดสร้างสรรค์และการปรับเปลี่ยนความคิด จึงรวมถึงความสัมพันธ์กับผลการทำหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงาน และ Schramm (2006, pp. 2 - 8) ได้นำเสนอรูปแบบแนวคิดสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยี โดยมีการนำเสนอสมรรถนะที่ใช้เป็นแนวทางของระเบียบกฎสำหรับการ ที่มนุษย์จะมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ในการบริหารสมรรถนะจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบกับ

เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นในอนาคตทำให้เกิดช่องว่างพนักงานกับผู้จัดการ ทางด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านการฝึกอบรมเทคนิค

ผลการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีองค์ประกอบ ด้านการวางแผน (Planning) 1. กำหนดแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการสอบขึ้นทะเบียนผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 2. มีแผนดำเนินการกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนประกอบอาชีพของบุคลากรทางการกีฬาด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 3. มีแผนดำเนินการกำหนดหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการขึ้นทะเบียนประกอบอาชีพของบุคลากรกีฬา ด้านผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 4. มีแผนดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 5. มีแผนงานจัดทำเอกสารและคู่มือการอบรมผู้ประเมินผู้ฝึกสอนและอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ตามมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 6. มีการกำหนดแผนการขึ้นทะเบียน (ปฏิทินการสอบขึ้นทะเบียนผู้ฝึกสอน) ด้านการจัดองค์กร (Organizing) 7. กำหนดหน่วยงานอบรมผู้ฝึกสอน หน่วยงานสอบ ผู้อบรม บุคคลที่ประเมินหน่วยงาน บุคคลที่ประเมินทักษะการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานที่ทดสอบภาคทฤษฎี 8. กำหนดหน่วยงานเลขานุการ มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านการประเมิน จัดการด้านการเงินและงบประมาณ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9. กำหนดหน่วยวิชาการ มีหน้าที่จัดทำคลังความรู้ วิชาการ เอกสารในการเผยแพร่ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 10. กำหนดหน่วยงานฝึกอบรม มีหน้าที่จัดอบรมให้ผู้สนใจตามหน่วยฝึกอบรม วิทยาการผู้ประเมิน และผู้ต้องการสอบขึ้นทะเบียนประกอบอาชีพ ตามมาตรฐาน ที่กำหนด 11. กำหนดหน่วยทดสอบ เพื่อกำหนดรูปแบบขั้นตอนการทดสอบ การดำเนินการ ทดสอบและแจ้งผลต่อ ผู้รับผิดชอบ 12. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูลและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 13. กำหนดหน่วยติดตามประเมินผล วิชาการ งานวิจัย การประเมิน และการดำเนินการทั้งหมดเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 14. กำหนดหน่วยรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 15. การดำเนินหน่วยงานอบรมผู้ฝึกสอน จัดอบรม สัมมนาผู้เข้าร่วมอบรม บุคคลที่ประเมิน และทดสอบภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ นำหลักสูตรและเอกสารจากหน่วยวิชาการ มาดำเนินการจัดอบรมเผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง 16. การดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ฝึกสอนและผู้ขึ้นทะเบียนรับสิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ฝึกสอนในรายการต่าง ๆ 17. การดำเนินงานหน่วยเลขานุการ ต้องทำระเบียบการสอบขึ้นทะเบียนทำทะเบียนผู้สอบผ่าน ทำบัตรประจำตัวของผู้ผ่านการประเมิน และทำหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ 18. การดำเนินงานหน่วยวิชาการออกแบบการทดสอบภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จัดทำคลังข้อสอบ จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการประกอบอาชีพผู้ฝึกสอน หลักสูตรเข้าอบรม หลักสูตรผู้ประเมิน 19. หน่วยติดตามประเมินผลดำเนินการเผยแพร่งานวิชาการ งานวิจัย สรุปการประเมิน และการดำเนินการทั้งหมดนำมาปรับปรุงแก้ไข ด้านการดำเนินงาน (Implement) 20. หน่วยรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ ดำเนินการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ การกระทำผิดระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 21. หน่วยประเมิน ควรเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบให้เป็นหน่วยประเมิน หรือองค์กรที่ขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยประเมิน 22. ผู้ประเมินต้องผ่านการอบรมและสอบขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประเมินและเมื่อได้รับอนุญาตเป็นผู้ประเมินแล้ว ให้สมัครเข้าเป็นผู้ประเมินสังกัดหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับการรับรอง 23. สถานที่สำหรับการสอบ ควรมีความพร้อมทั้งทางด้านสนามกีฬาฟุตบอล อุปกรณ์ และบุคลากร 24. การจัดทำข้อสอบแยกเป็นการสอบพื้นฐานการเป็นผู้ฝึกสอนโดยการสอบสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะหลักกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทำหน้าที่

สอบผู้ฝึกสอนทุกชนิดกีฬาผู้ฝึกสอนที่สอบผ่านสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน จึงมีสิทธิสอบ สมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะชนิดกีฬาของตนและต้องสอบผ่านทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้านการควบคุม (Control) 25. หน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการวิจัยศึกษาความเหมาะสมของข้อสอบ รูปแบบวิธีการสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย 26. การทวนสอบผู้ฝึกสอนที่ขึ้นทะเบียนไปแล้วให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของวงการกีฬาฟุตบอลในปัจจุบัน 27. หน่วยยุทธธรรมร้องทุกข์ ดำเนินการออกข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การกระทำผิดจรรยาบรรณ ผิดกฎหมายตาม พรบ. การสืบสวน สอบสวน บทลงโทษผู้กระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล 28. มีการจัดทำระบบการรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในทุกขั้นตอน เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ของรูปแบบประเมิน พบว่า ทุกประเด็นรายละเอียดที่กำหนดมีความถูกต้อง และความเหมาะสม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารของทีม สมาคม หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรนำข้อพิจารณาของแต่ละตัวบ่งชี้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย ไปพัฒนาหรือกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนา รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือ คอยติดตาม ควบคุม และประเมินผลของการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยยกระดับของวงการฟุตบอลพัฒนาให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ควรนำไปศึกษาวิจัยกับผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลในระดับต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลของแต่ละกลุ่ม ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอะไรบ้าง จะได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลของประเทศไทยได้อย่างชัดเจนต่อไป

บรรณานุกรม

- กลุ่มส่งเสริมมาตรฐานบุคลากรการกีฬา สถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาและการกีฬา กรมพลศึกษา. (2560). ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬา.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2551). คู่มือการฝึกสอนวอลเลย์บอลชายหาด. กรุงเทพฯ: ไอเดีย สแควร์.
- ชาลี ไตรจันทร์. (2551). การกำหนดและประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. เข้าถึงได้จาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2553/4941/2/294256.pdf>
- นกุล โสติพันธุ์. (2549). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์. (ปริญาญาคำตรุดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชอดุมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2549). *Competency based approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- มลิวัลย์ ผิดคราม. (2551). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา : โมเดลจาก 3 มุมมอง. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร. กรุงเทพฯ: แอพเพนนิ่ง.
- สนธยา สีละมอด. (2551). หลักการฝึกกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาพัฒนาและพัฒนานักกีฬาฟุตบอลแห่งชาติ สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2560). แผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560-2579).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552 ข 29 กันยายน). มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ. นร 1008/ว 27
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว กีฬา และกีฬาและการท่องเที่ยว. (2559). แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2560-2564). โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, โรงพิมพ์ข้าราชการพิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). ข้อมูล พื้นฐานด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม. กรมทรัพยากรน้ำ. กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อุษณา ภาณุเมศ. (2554). สมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกรีฑา. กรุงเทพฯ: สมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.

- Bennie, A. (2009). *Effective Coaching in Cricket, Rugby League and Rugby Union: A Qualitative Investigation Involving Professional Coaches and Players from Australia (Doctoral dissertation)*. University of Sydney. Australia.
- CARL (2010). *Core Competencies For 21st Century CARL Librarians*. Canadian Association of Research Libraries. Retrieved January 19, 2015 from http://carl-abrc.ca/uploads/pdfs/core_comp_profile-e.pdf
- Davidz, H.L., & Nightingale, D.J. (2008). *Enabling systems thinking to accelerate the development of senior systems engineers*. INCOSE Journal of Systems Engineering, vol. 11, no. 1, pp. 1-14.
- Florida, R., Mellander, C., Stolarick, K. (2008). Inside the Black Boof Regional Development, *Journal of Economic Geography*, 8 (2008) pp. 615–649.
- Frank, M. (2012). Engineering Systems Thinking: Cognitive Competencies of Successful Systems Engineers. *Procedia Computer Sciences*, 8 (2012), 273–278. Retrieved March 4, 2013 from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050912000580>
- Goleman, D., Boyatzis, R.E., & McKee, A. (2003). *The New Leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Great Britain: Clays Ltd, St Ives plc.
- IFTF (2011). *Future Work Skills*. Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute. California. Retrieved February 17, 2014 from http://cdn.theatlantic.com/static/front/docs/sponsored/phoenix/future_work_skills_2020.pdf
- Lyle M. Spencer, Jr., & Signe M. Spencer. (1993). *Competency at work*. New York: Wiley.
- Miller, L. M. (2003). *Qualitative Investigation of Intercollegiate Coaches' Perceptions of Altruistic Leadership*. PhD. The Ohio State University.
- NASA (2009). *Systems engineering competencies*. Retrieved June 24, 2011 from: http://www.nasa.gov/pdf/303747main_Systems_Engineering_Competencies.pdf
- Petrova, E., Jansone, D. & Silkane V. (2014). *The development and assessment of competencies in Vidzeme University of Applied Sciences*. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 140, 241-245.
- Rothwell, W.J., & Graber, J.M. (2010). *Competency-based training basics*. The United State of America: Versa Press Inc.
- Rothwell, W.J., & Graber, J.M. (2010). *Competency-based training basics*. The United State of America: Versa Press Inc.
- Schramm, J. (2006). *HR technology competencies: New roles for HR professionals*. The United State of America: Society for Human Resource Management.
- Zhu, W., Chew, K.H., & Spangler, W.D. (2005). CE O transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16(2005), 39-52.