บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

อัมภาพร สงค์เกื้อ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางการกีฬา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2558

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา



.....

นางสาวอัมภาพร สงค์เกื้อ

ผู้วิจัย



.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พราม อินพรม,

ค.ด.(พลศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวังการณ์,

ศศ.ด.(อาชีวศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



.....

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณชลี โนริยา,

ปร.ด.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทางการกีฬา

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

©Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางการกีฬา)
วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2558

.....

นางสาวอัมภาพร สงค์เกื้อ
ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย บุญรอด,
ค.ด. (พลศึกษา)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวังการณ์,
ศศ.ด. (อาชีวศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พราม อินพรม,
ค.ด. (พลศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

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

.....

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ,
Ph.D.(American Studies)
คณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดจากความช่วยเหลืออย่างดียิ่งทั้งในด้านความคิด ประสบการณ์ สนับสนุนและช่วยเหลือในด้านต่างๆ ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พราม อินพรม ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นักรบ ระวังการณ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละต่อเวลาอันมีค่ามาให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ถาวร กมุทศรี อาจารย์ ดร. เสาวลี แก้วช่วย อาจารย์วิฐูร ยุตตานนท์ และอาจารย์ศรีรัตน์ ศรีเสวตร์ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยจนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาภาคศึกษาศาสตร์ สาขาการจัดการทางการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในระหว่างการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์ได้ประสบผลสำเร็จ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ด้วยดีรวมทั้งเพื่อน พี่น้องการจัดการทางการกีฬาทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ผู้ฝึกสอนกรีฑา และนักกรีฑา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง อันเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณสำหรับแรงบันดาลใจจากบิดาที่ได้เสียชีวิตไปแล้ว มารดา พี่สาว ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความอบอุ่น เป็นกำลังใจให้ ด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณทุกท่านผู้เกี่ยวข้องที่มิได้กล่าวนามข้างต้น ซึ่งมีส่วนช่วยเหลือในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อัมภาพร สงค์เกื้อ

Copyright by Mahidol University

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา
THE EXPECTED ROLES AND THE ACTUAL ROLES OF THE ATHLETIC COACHES OF A SPORTS SCHOOL UNDER SUPERVISION OF THE INSTIUTION OF PHYSICAL EDUCATION

อัมภาพร สงค์เกื้อ 5337858 SHSM/M

ศศ.ม. (การจัดการทางการกีฬา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : พราม อินพรม ,ค.ด. (พลศึกษา) นักรบ ระวังการณ์, ศศ.ด. (อาชีวศึกษา)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาทัศนคติ บทบาทหน้าที่ ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จาก ผู้บริหาร 4 คน ผู้ฝึกสอนกรีฑา 8 คน และนักกรีฑา 268 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างความคาดหวังและปฏิบัติเป็นจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาโดยใช้ paired-sample t-testและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปความเรียงและตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ รวมทุกด้านพบว่าค่าที่ปฏิบัติจริงมีค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง แสดงให้เห็นว่า นักกีฬากรีฑาพอใจบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในระดับที่ปฏิบัติจริงมากกว่าระดับที่คาดหวังไว้ ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กรมีการเปิดรับสมัครอย่างเป็นทางการตามระเบียบของสถาบันการพลศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทางโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนเข้ารับการอบรมต่างๆ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ทางโรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนด้านการจัดหาตำแหน่งให้บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี มีความรับผิดชอบและมีผลงานดีเด่น

ปัญหาและอุปสรรคจากการวิจัยครั้งนี้ ทางด้านนักกรีฑา ปัญหาเรื่องของอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอและโปรแกรมการฝึกซ้อมอาจหนักเกินไปทำให้ นักกีฬาเกิดการบาดเจ็บ ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนส่งเสริมด้านการจัดหาตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญกีฬาให้แก่ผู้ฝึกสอนที่ยังอยู่ในตำแหน่งอัตราจ้าง

Copyright by Mahidol University

คำสำคัญ : บทบาทหน้าที่ / ความคาดหวัง / ปฏิบัติจริง / ผู้บริหารผู้ฝึกสอนและนักกรีฑา

142 หน้า

THE EXPECTED ROLES AND THE ACTUAL ROLES OF THE ATHLETIC COACHES OF A SPORTS SCHOOL UNDER SUPERVISION OF THE INSTIUTION OF PHYSICAL EDUCATION

UMPAPORN SONGKUA 5337858 SHSM/M

M.A. (SPORTS MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : PRAM INPROM, Ph. D. (PHYSICAL EDUCATION), NUGROB RAWANGKARN, Ph.D. (VOCATIONAL EDUCATION)

ABSTRACT

This research was to investigate the attitudes and roles of athletes to their coaches; to conduct a comparative study between the expected roles and the actual roles of the athletes to their coaches, and to investigate the administrative factors supporting the roles of the coaches, problems, limitations and solutions of coaching in the sports school under supervision of the institute of physical education. An interview format and questionnaires were conducted in data collection with 4 administrators, 8 coaches and 268 athletes. Percentage, means, standard deviation were used in data analysis. In addition, a pair sample t-test was applied in comparing the means between the expected roles and the actual roles of the coaches. Descriptive styles and tables were used in the presentation of the analysis results.

Results revealed that between the expected roles and the actual roles perceived by the athletes to their coaches regarding knowledge, skills, behaviors and attitudes overall, were their actual roles which were greater than their expected roles. They showed that the athletes were more gratified with the actual roles of their coaches than their expected roles. The administrative factors supporting roles of the coaches regarding recruitment was formal application in compliance with the regulations of the institute of physical education. In the personnel development, the sports school encouraged the coaches to attend various training whereas retaining personnel was in compliance with the policy of promotion for the personnel elegible with capacities of performance and with distinguished responsibility.

Problems and limitation within this research were the insufficient sports equipment for the athletes and the training programs were rigid which in turn brought injuries to athletes. Administrating human resources should provide supports and promotions of civil servant allocations, government employees and/or sports specialists for the coaches under the employed positions.

KEY WORDS: ROLE / EXPECTATION / ACTUALITY / ADMINSTRATOR / COACH/ATHLETES

142 pages

Copyright by Mahidol University

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**ค**
บทคัดย่อภาษาไทย	**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**จ**
สารบัญตาราง	**ซ**
สารบัญรูป	**ญ**
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 ความหมายบทบาทหน้าที่ผู้ฝึกสอน	7
2.2ความหมายของความคาดหวังของผู้ฝึกสอนกรีฑา	28
2.3 ทฤษฎีความคาดหวัง	29
2.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์	34
2.5 การจัดการกีฬา	47
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	55
3.1.ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	55
3.2เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
3.3การตรวจสอบเครื่องมือ	56

Copyright by Mahidol University

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.5การวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย	**62**
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย	**79**
5.1 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา	79
5.2 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา	81
5.3 ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา	82
บทที่ 6 สรุปการศึกษาข้อเสนอแนะ	**84**
6.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย	84
6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย	89
6.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	90
บทสรุปแบบสมบรูณ์ภาษาไทย	**91**
บทสรุปแบบสมบรูณ์ภาษาอังกฤษ	**105**
บรรณานุกรม	**119**
ภาคผนวก	**124**
ประวัติผู้วิจัย	**142**

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากรนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาฯ	63
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่ความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านความรู้	64
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านทักษะ	66
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านพฤติกรรม	67
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านทัศนคติ	69
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงรายด้าน	70
4.7	แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair t-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านความรู้	70
4.8	แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair t-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทักษะ	71
4.9	แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair t-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านพฤติกรรม	71

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	และปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทัศนคติ	72
4.11	แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair t-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา รวมทุกด้าน	72
4.12	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา	74
4.13	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากรรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา	79

Copyright by Mahidol University

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
2.1	ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom	31
2.2	แสดงรูปแบบทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Modal)	32
2.3	โมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler	33

Copyright by Mahidol University

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา เป็นโรงเรียนกีฬาสมบูรณ์แบบตั้งขึ้นในประเทศไทย แห่งแรกที่จังหวัดสุพรรณบุรี ในสมัย ฯพณฯ ชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ด้วยวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการกีฬาของชาติให้เป็นไปอย่างกว้างขวางและทั่วถึง รวมทั้งมีมาตรฐานเพื่อที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติได้เป็นอย่างดี ได้มีการดำเนินการเสนอโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้กับเด็กและเยาวชนตั้งแต่เยาว์วัยให้มีความสามารถทางการกีฬาประเภทต่าง ๆ ทัดเทียมนานาอารยประเทศ (โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี, 2555) โดยมีการจัดการศึกษาให้นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาได้ฝึกหัดหรือพัฒนาทักษะด้านการกีฬาให้มีความชำนาญควบคู่กับจัดการศึกษาวิชาสามัญตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งชนิดกีฬาที่เปิดสอน ประกอบไปด้วย 27 ชนิดกีฬา ได้แก่ กรีฑา จักรยาน เซปักตะกร้อ เทควันโด เทเบิลเทนนิส ฟุตบอล มวยปล้ำ มวยไทย ยกน้ำหนัก ยิงธนู ยิงปืน ยิมนาสติก ยูโด วอลเล่ย์บอล ว่ายน้ำ แฮนด์บอล คาราเต้โด ฟุตซอล เบสบอล เทนนิส กอล์ฟ แบดมินตัน วูซู ปันจักสีลัต เนตบอล เรือพาย และบาสเกตบอล

การพัฒนานักกีฬาให้ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตัวนักกีฬา สถาบัน และประเทศชาติได้นั้น จำเป็นต้องได้ผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการฝึกสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งกีฬาทุกประเภทแม้กระทั่งทีมแชมป์โลกก็ยังต้องมีผู้ฝึกสอน นักมวยที่เป็นแชมป์โลกก็ต้องอาศัยผู้ฝึกสอน เพราะการพัฒนาเทคนิคและยุทธวิธีในการแข่งขันนั้น ทีมกีฬาแต่ละทีมจะได้เปรียบหรือเสียเปรียบกันก็อยู่ที่บุคคลที่อยู่นอกสนามส่วนหนึ่ง บุคคลนอกสนามที่สำคัญที่สุดเห็นจะได้แก่ “ผู้ฝึกสอน” เพราะนอกเหนือจากความสามารถของผู้เล่นแล้วความสามารถของผู้ฝึกสอน การฝึก การวางแผน และรูปแบบของการเล่นก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นำชัยชนะมาสู่ทีม (เจริญ กระบวนรัตน์, 2545) สำหรับโรงเรียนกีฬาก็เช่นกัน ครู คือผู้ฝึกสอนนักกีฬาทุกประเภท เพื่อให้นักกีฬามีความสามารถทางการกีฬาประเภทต่าง ๆ ทัดเทียมกับคู่แข่งขัน ผู้ฝึกสอนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจและความรอบรู้สูงในเรื่องของการกีฬาประเภทนั้นๆ ยิ่งไปกว่านั้นต้องชำนาญและกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำให้มีอำนาจบทบาท ควบคุม ดูแล ประสานงาน และกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ต่อนักกีฬา

Copyright by Mahidol University

ในอดีตเรามักจะเข้าใจหรือทราบแต่เพียงว่าครูหรือผู้ฝึกสอนกีฬามีบทบาทหน้าที่เพียงควบคุมดูแลการฝึกซ้อมนักกีฬาให้พัฒนาก้าวหน้าขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นการมองเพียงด้านเดียว แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องรับผิดชอบและทำหน้าที่ด้วยความรู้สึกที่เต็มใจ ในขณะที่ผู้ฝึกสอนกีฬาบางคนหรือบางส่วนอาจจะทำหน้าที่เพราะความจำเป็นหรือจำใจ ขาดความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในหน้าที่รวมทั้งขาดการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นความบกพร่องที่นำมาซึ่งความเสียหายทั้งต่อตนเองและนักกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับส่วนมากจะทำหน้าที่รับผิดชอบในบทบาทหลายประการควบคู่ไปกับการฝึกสอนกีฬา ด้วยเหตุนี้บุคคลที่จะก้าวเข้ามารับหน้าที่ครูผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรจะได้ตั้งคำถามและตอบตนเองว่าท่านพร้อมหรือไม่กับการที่จะต้องมารับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่างๆ ในขณะที่ทำหน้าที่ฝึกสอนกีฬาให้กับนักกีฬา (เจริญ กระบวนรัตน์, 2545) ผู้ฝึกสอนจะต้องพยายามปฏิบัติตามโครงการที่ได้วางไว้ให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีปรัชญาของผู้ฝึกสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้แนวทางให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้ฝึกสอนต้องคิดอยู่เสมอว่าจะต้องทำให้ผู้เล่นนั้นก้าวหน้าขึ้นและต้องมีน้ำใจนักกีฬาในการเล่นในระบบของการรุกและการป้องกัน ต้องปรับปรุงด้วยตัวของเขาเองและ น้ำใจนักกีฬาจะต้องมีอยู่เสมอ (ประโยค สุทธิสง่า, 2538)

ผู้ฝึกสอนที่ดีก็เหมือนนักกีฬาที่ดีที่จะพยายามปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พยายามหาเทคนิคต่างๆ เพื่อทำให้การฝึกซ้อมมีคุณภาพยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดเทคนิคใหม่ๆ เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดียิ่งขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการสอน ไม่ว่าความคิดใหม่นั้นคืออะไร การทำให้เกิดผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของการฝึกซ้อมที่ดี ถ้าการฝึกซ้อมไม่มีโครงสร้างชัดเจน การฝึกซ้อมจะกระจัดกระจายไม่เป็นเรื่องเป็นราวและไม่มีประสิทธิภาพ (Richard J. Butler, 1996) ซึ่งแน่นอนที่สุด ผู้ฝึกสอนต้องใฝ่หาความรู้ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อนำมาใช้ เพื่อให้ความรู้ในกีฬาประเภทนั้นทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนมีความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและการกีฬาโดยรวม (สืบสาย บุญวีระบุตร, 2541) การฝึกสอนกีฬาจึงขึ้นอยู่กับทักษะที่หลากหลายซึ่งหาได้จากความรู้และประสบการณ์ ในส่วนที่เป็นความรู้สามารถศึกษาเรียนรู้ได้จากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย หรือการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรผู้ฝึกสอนกีฬาระดับต่างๆ ข้อและความรู้ที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติจะช่วยสั่งสมประสบการณ์ให้เกิดขึ้นจนกระทั่งกลายเป็นความชำนาญและเชี่ยวชาญในที่สุด

ผู้ฝึกสอนที่ไม่ทราบปรัชญาของการฝึกจะทำให้ขาดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นเพื่อให้การฝึกกีฬาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องทราบว่าขณะนี้ตนเองกำลังจะทำอะไร ทำเพื่ออะไร ทำกับใคร และจะทำอย่าง (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2535) กุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาปรัชญาการฝึกสอนกีฬาอย่างได้ผลที่สุด คือ ความรู้ (Knowledge) ซึ่งแยกออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจหรือการได้รู้จักตนเอง

Copyright by Mahidol University

มากขึ้นส่วนหนึ่งกับอีกส่วนหนึ่งคือ ความรู้ในสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรือต้องการจะรู้เพื่อเป็นหนทางก้าวไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม หากความรู้ทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวนี้ยังไม่กระจ่างชัด การกำหนดแนวทางหรือปรัชญาในการฝึกสอนกีฬาคงเป็นเรื่องลำบากและสับสนในทางปฏิบัติ และคงเป็นไปได้ยากที่จะทำให้การฝึกสอนกีฬาของผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ เพราะนักกีฬาอาจจะเกิดความสับสนไม่แน่ใจในความรู้และจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการฝึก การที่ผู้ฝึกสอนรู้จักตนเองว่าเป็นใคร เพราะเหตุใดจึงมาทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬา คุณค่าสูงสุดในการฝึกสอนกีฬาที่ผู้ฝึกสอนต้องการคืออะไร คำถามเหล่านี้และอีกมากมายคือสิ่งที่ผู้ฝึกสอนจะต้องตอบตัวเองให้ชัดเจน เป็นการยืนยันเจตนารมณ์อันแท้จริงของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและป้องกันความสับสนที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน

สำหรับการจัดการการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อผู้ฝึกสอนกีฬาทุกประเภทของสถาบันโดยเฉพาะกีฬาประเภทกรีฑาเป็นกีฬาชนิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและสามารถผลิตนักกีฬาป้อนให้กับสมาคมกรีฑาในทุกระดับเยาวชนจนเข้าสู่การเป็นนักกีฬาทีมชาติ สามารถสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้กับประเทศชาติเป็นอย่างมาก เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านการกีฬา ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของนักกีฬา และผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้โรงเรียนกีฬามีการพัฒนาผู้ฝึกสอนด้านกรีฑาอย่างเป็นระบบต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติ บทบาทหน้าที่ ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

3.เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright by Mahidol University

1.3 ขอบเขตการวิจัยการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดการพลศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

2. พื้นที่เป้าหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ระยะเวลาการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน 2557

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา หมายถึง การแสดงของพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในการส่งเสริมหรือพัฒนาความสามารถให้นักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬา

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และท่าทีของนักกรีฑาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑา โดยต้องการให้ผู้ฝึกสอนประพฤติปฏิบัติตามที่นักกรีฑาคาดหวังหรือต้องการ

ปฏิบัติจริง หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบตามความเป็นจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ผู้ฝึกสอนกรีฑา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญทางด้านกีฬากรีฑา และทำหน้าที่ในการสอนนักกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

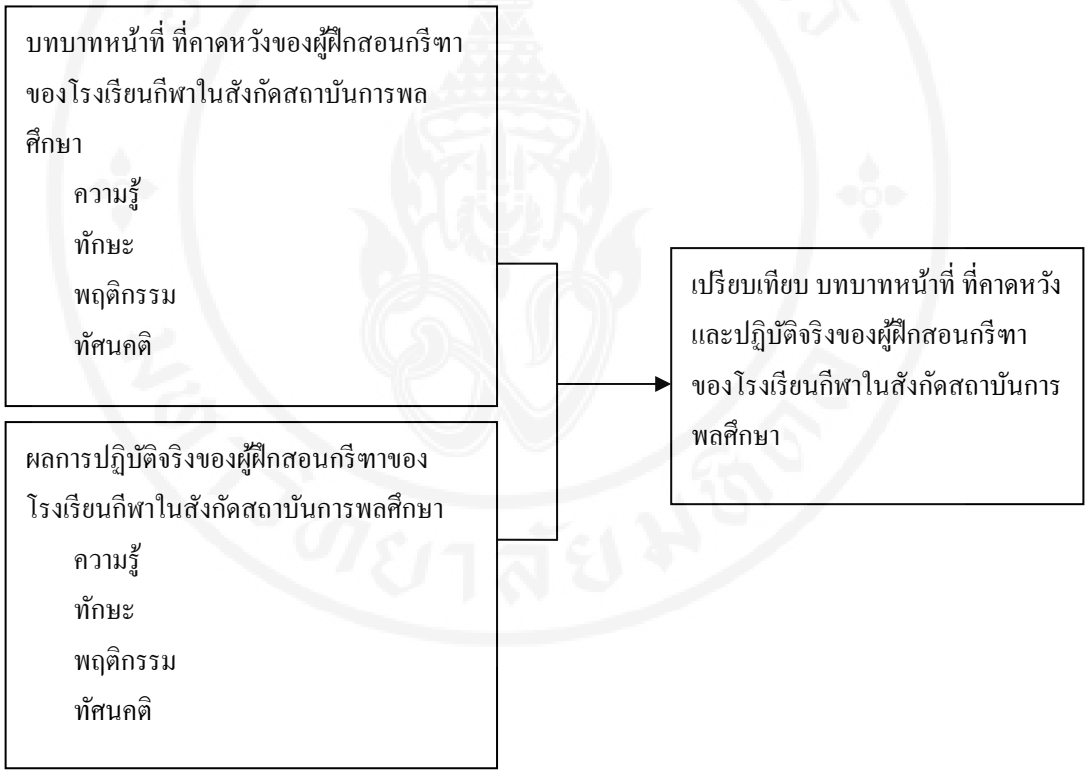
โรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา หมายถึง โรงเรียนกีฬาในสังกัดของสถาบันการพลศึกษา มีจำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีษะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา และโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนบทบาทของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright© by Mahidol University

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทบาทของผู้ฝึกสอนตามตำแหน่งหน้าที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่ กับพฤติกรรมที่ผู้ฝึกสอนที่ได้แสดงออกเมื่อตำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้ฝึกสอนจะต้องแสดงบทบาทตามภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบและสิทธิที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังเป็นการได้แสดงออกตามความคาดหวังของสังคมหรือผู้เกี่ยวข้องเมื่อดำรงอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งว่า เขาควรมีบทบาทอย่างไร ซึ่งอาจตรงกับแบบแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความเข้าใจ รวมทั้งคุณค่าและทัศนคติของบุคคล ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบสถานภาพของนักกีฬากรีฑาและทัศนคติต่อ บทบาทหน้าที่ ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright© by Mahidol University

2. ทราบผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

3.ทราบปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของผู้ฝึกสอนกรีฑาและปัญหาอุปสรรค ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

4.มีข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางแก้ไข ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright by Mahidol University

บทที่2
ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา” ได้ทำการศึกษาจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตามหัวข้อซึ่งได้จำแนกได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายบทบาทหน้าที่ผู้ฝึกสอน

2.2 ความหมายของความคาดหวัง

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.5 การจัดการกีฬา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายบทบาทหน้าที่ผู้ฝึกสอน

2.1.1 ความหมายบทบาท

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานปี พ.ศ. 2524 ได้อธิบายความหมายของ “บทบาท” (Role) ว่า คือ การทำหน้าทีหรือพฤติกรรมตามที่สังคมกำหนดหรือคาดหมายให้บุคคลกระทำ มีผู้ให้นิยามของคำว่าบทบาท (Role) ไว้หลายความหมาย ดังนี้

ปรี้ทซิชั่น และคณะ (Princition et al. 1973: 260) ได้ให้ไว้ว่า บทบาทคือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมโนทัศน์ของคนที่แสดงพฤติกรรม และผลจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

เอส เอฟ โนเดล (อ้างถึงใน อนงค์ลักษณ์ จันทร์สาม, 2536 : 13) ได้กล่าวว่า “ บทบาทคือ พฤติกรรมจริงๆ ไม่เหมือนกับสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่กับที่ กล่าวคือ บทบาทจะเปลี่ยนแปลงไปตามบรรทัดฐานของสังคม ”

Copyright by Mahidol University

ยอง และมาร์ก (Young and Mack. 1959: 158) ให้ความหมายว่า บทบาทคือ หน้าที่ของฐานะตำแหน่งเมื่อบุคคลใด ได้ดำรงตำแหน่งใด สิ่งที่ติดตามมากับตำแหน่งนั้น คือ การที่เขาจะต้องมีการปะทะสังค์สรรค์กับตำแหน่งอื่นๆ ทั้งที่สูงกว่าและต่ำกว่าภายในกลุ่ม สิ่งที่ตามมากับตำแหน่งอันเป็นเครื่องกำหนดสำหรับดำรงฐานะตำแหน่งนั้นๆ เรียกว่า บทบาท

แดนเนียว เจ เลวินสัน (Daniel J. Levinson 1971: 11) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน (Norm) ความคาดหวัง (Expectation) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และอื่นๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกกันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้คำนึงถึงบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันพึงกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่จะคิดและทำ เมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้นๆ นั่นเอง

ดังนั้น การศึกษาบทบาทของผู้ฝึกสอนนักกรีฑาเยาวชนของโรงเรียนกีฬาในสังกัดกรมพลศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดทฤษฎี ดังกล่าวทั้งหมด สรุปเป็นความหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงของพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในการส่งเสริมหรือพัฒนาความสามารถให้นักกีฬากรีฑาเยาวชนของโรงเรียนกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.1.2 ประเภทของบทบาท

บลูม และ เซลซ์นิค (Broom and Selznick 1973: 34) ได้จำแนกบทบาทออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กำหนดให้ทำกิจกรรมในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ซึ่งจะขึ้นกับการสังเคราะห์จาก ความเชื่อ ความหวัง การรับรู้ และประสบการณ์ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งทั้งยังต้องพิจารณาถึง ความกดดัน ขีดจำกัด และโอกาสในแต่ละสังคม ในระยะเวลานั้นๆ ได้

Copyright by Mahidol University

3. บทบาทที่ควรปฏิบัติ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่ง เชื่อและ/ หรือหวังว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ แต่ยังไม่ได้กระทำ ซึ่งอาจจะไม่อาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ (ไม่มีอยู่ในระเบียบ, กฎหมาย) และบทบาทที่กระทำจริง นอกจากนี้บทบาทที่ควรกระทำยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างขององค์กร ความคิดนึกประสบการณ์ การรับรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนด้วย

อรุณ รักธรรม (2526: 18) ได้แบ่งระบบบทบาท (System of Role) ในการบริหารเชิงจิตวิทยาไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทจริง (Actual role or Role behavior) บทบาทจริงหรือพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลซึ่งจะถูกควบคุมโดย อารมณ์ ทัศนคติ พฤติกรรมส่วนตัว ปัญหา ในการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับบทบาทจริงของคน

2. บทบาทที่องค์การกำหนด (Role Prescription) คือ ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบซึ่งหน่วยงานกำหนดให้ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือการไม่ปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่ควรรับผิดชอบที่องค์การกำหนดให้

3. บทบาทคาดหวัง (Role Expectation) แบ่งความคาดหวังที่บุคคลอื่นที่มีต่อตนเองและความคาดหวังของตนเอง ปัญหาจะเกิดเมื่อตนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความหวังนั้น

สรุป เมื่อบุคคลจะแสดงพฤติกรรม ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่

1. บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง การกระทำ หรือคุณสมบัติ ที่ผู้อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีตามความต้องการของตนเองและบุคคลอื่นหรือสังคม

2. บทบาทจริง หมายถึง การแสดงบทบาทตามสภาพจริง ซึ่งอาจสอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวังหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการแปลความของบุคคล และสภาพการณ์แวดล้อมในช่วงระยะนั้นๆ

2.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับการแสดงบทบาท

ผะอบ นะมาตร์ (2526: 43) ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบทบาทที่ต้องคำนึงถึง สรุปได้ 3 ประการ คือ

1. เกิดจากตัวผู้สวมบทบาทเอง (Role Impairment) คือ ผู้สวมบทบาทไม่ดี แม้จะกำหนดบทบาทไว้ อย่างชัดเจนและแน่นอนก็ตาม ถ้าสวมบทบาทรู้สึกว่าเป็นการยากลำบากหรือหมดความสามารถที่จะทำตามบทบาทของตนองหรือขาดความเคยชินและเข้าใจบทบาทไม่ดีพอ แต่

Copyright by Mahidol University

ต้องแสดงบทบาทที่ไม่ชำนาญ จะทำความเสียหายและเป็นภัยร้ายแรงกระทบกระเทือนต่อคนอื่นยิ่งนัก เช่น เมื่อไม่ถนัดตำแหน่งปีกของทีมฟุตบอล แต่ต้องมาเล่นเป็นปีก อาจทำให้เกมเสียหายได้

2. เกิดจากความสับสนของบทบาท (Role Confusion) ทั้งที่ผู้สมบทบาทดีพร้อมแต่สังคมกำหนดบทบาทของตนเองไว้ไม่ดี เช่น กำหนดบทบาทไม่ชัดเจนหรือมีความขัดแย้งระหว่างบทบาท หรือการที่สังคมไม่มีบทบาทให้ เหล่านี้ทำให้ผู้สวมบทบาทตัดสินใจไม่ถูกว่าจะแสดงบทบาทใดเพียงใด เช่น เกี่ยวกับเรื่องความรักและการเลือกคู่ครอง

3. ปัญหาเกิดจากการละเมิดบทบาท (Role violation and other role) หมายถึงการที่ตนไม่ปฏิบัติตนตามบทบาทอันชอบของตนเอง แต่ปฏิบัตินอกแบบแผน เช่น การกระทำอันเป็นอาชญากรรม การค้ายาเสพติด การเปิดบ่อนพนัน โสเภณี ฯลฯ บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติบทบาทขัดกับบรรทัดฐานของสังคม ย่อมกลายเป็นผู้สร้างปัญหาสังคมมากมาย

2.1.4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาท

ออลพอร์ท (Allport, Gordon W. 1967: 181-184) กล่าวถึง บทบาทในลักษณะของกระบวนการแสดงบทบาทว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) เป็นบทบาทตามคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคม คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2. มโนทัศน์ของบทบาท (Role Conception) คือ การที่บุคคลมองเห็นบทบาทตามการรับรู้ของตนเอง (Perceived role) ว่าตนเองจะมีบทบาทหรือพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการ หรือความคาดหวังของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความคาดหวังของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม (บทบาทในอุดมคติ) การรับรู้บทบาทและความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง โดยการยอมรับบทบาทนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ หรือค่านิยมหรือทัศนคติของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น นั่นคือ เกิดการไม่ยอมรับบทบาท

Copyright by Mahidol University

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับระดับของการยอมรับบทบาทของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่

2.1.5 ความหมายและความสำคัญของผู้ฝึกสอน

ได้มีผู้ให้ความหมายของผู้ฝึกสอนไว้หลากหลาย ดังนี้

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2551) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอน หมายถึงผู้ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลได้ใช้ความรู้และทักษะที่เขามีอยู่แล้วได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ฝึกสอนจะไม่ได้ทำหน้าที่สอนหรือฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ใหม่ แต่จะช่วยให้บุคคลได้เข้าใจและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เขามีอยู่แล้ว เพื่อให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ฝึกสอนจะมองหาสิ่งที่ดีของบุคคลที่เขามีอยู่แล้ว และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุง

ทัศน์ จารุศักดิ์ศรี (2552) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนคือผู้ที่ช่วยเหลือ กระตุ้นจูงใจให้ผู้รับการฝึกค้นหาศักยภาพของตน พัฒนาขีดความสามารถ แก้ไขปรับปรุง เพิ่มความมั่นใจ สร้างความก้าวหน้าเติบโตให้ตนเอง โดยที่ผู้ฝึกสอนจะทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้รับการฝึกสอนนั่นเอง

พิชิต ภูติจันทร์ (2535) ได้ให้ความหมายของผู้ฝึกสอนว่า หมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกซ้อม การเตรียมทีมนักกีฬา การสอนเทคนิคและเทคติกต่างๆ ตลอดจนการควบคุมนักกีฬา

ริชาร์จ (อ้างใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้ฝึกสอนกีฬาว่า เป็นผู้นำความสุข ความพอใจและความตื่นเต้นทางกีฬามาสู่นักกีฬา เป็นผู้นำที่มีผู้คนยอมรับนับถือ และเป็นบุคคลที่เขาอยากจะนำมาเป็นแบบอย่าง

จากความหมายและความสำคัญของผู้ฝึกสอนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้ฝึกสอนนั้น นอกจากจะเป็นบุคคลที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่แล้ว ยังเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือ กระตุ้นจูงใจให้ผู้รับการฝึกค้นหาศักยภาพของตน พัฒนาขีดความสามารถ แก้ไขปรับปรุง เพิ่มความมั่นใจ สร้างความก้าวหน้าเติบโตให้ตนเอง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ฝึกสอน คือ ครูปฏิบัติการสอนวิชาพลศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญทางด้านกีฬากรีฑา ของโรงเรียนกีฬา สังกัดกรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ที่ทำหน้าที่ทั้งเป็นครูและผู้ฝึกสอนกีฬาให้กับนักเรียนหรือนักกีฬาของโรงเรียน

Copyright by Mahidol University

2.1.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอน

ผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่มีอำนาจเต็มในการควบคุมดำเนินเกี่ยวกับการสอนและการฝึกซ้อม ทั้งในระหว่างการฝึกซ้อมและแข่งขันสำหรับแนวความคิดของผู้ฝึกสอนกีฬาแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน เพราะสาเหตุหลายประการ เช่นการศึกษา พื้นฐานของครอบครัว สภาพแวดล้อมและที่สำคัญวิธีในการสอน ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ฝึกสอน ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายและบทบาทของผู้ฝึกสอนไว้ดังนี้

สืบสาย บุญวีรบุตร (2539: 192 -194) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนไว้ ดังนี้ บทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอน มีหลากหลายตามระดับของการเรียนรู้ ความสามารถ เพศ วัย และจุดมุ่งหมายในการฝึกกีฬา ความต้องการของนักกีฬา และแม้แต่บุคลิกภาพนักกีฬาหรือแม้แต่บุคลิกภาพของผู้ฝึกสอน ย่อมทำให้บทบาทและพฤติกรรมของผู้ฝึกสอน แตกต่างกัน บทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอน จึงไม่ใช่บทบาทใดบทบาทหนึ่งเพียงอย่างเดียว หากต้องมีหลากหลายบทบาทเพื่อการพัฒนานักกีฬาและความสามารถนักกีฬาไปพร้อมกัน ดังนั้นบทบาทผู้ฝึกสอนจึงควรเป็นหลายอย่างดังนี้

1. ผู้ฝึกสอน เป็นแม่แบบ (As a Role Model) ผู้ฝึกสอน เป็นผู้มีอิทธิพลมากที่สุดทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจะถ่ายทอดจัดปรับและส่งผ่านปรัชญา ค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ตนเองทั้งต่อการแข่งขันกีฬาและการกีฬาโดยรวมตลอดจนการดำเนินชีวิตของการกีฬา

2. ผู้ฝึกสอน เป็นแรงจูงใจ (As a Motivator) ผู้ฝึกสอน ควรมีบทบาทเป็นแรงจูงใจเพื่อให้นักกีฬามุ่งมั่นในการฝึกซ้อม เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถในการเล่นกีฬา บทบาทเป็นแรงจูงใจของผู้ฝึกสอนจึงมีความจำเป็นและความสำคัญมากต่อนักกีฬาอย่างยิ่ง

3. ผู้ฝึกสอน เป็นแหล่งเรียนรู้ (As a Resource Person) ซึ่งแน่นอนที่สุด ผู้ฝึกสอน ต้องใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา สำคัญที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้นๆ ทั้งทางด้านสมรรถภาพ กลวิธี (Technique) กลยุทธ์ (Tactic) และการวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพปลอดภัยในเวลาอันสั้น

4. ผู้ฝึกสอน ที่รู้บทบาทหน้าที่ (Roles and Rights) ผู้ฝึกสอน ที่ดีควรมีการศึกษาหรือข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแข่งขันกีฬาของนักกีฬา เพื่อจะให้ทราบและกำหนดบทบาทของตนเองได้ถูกต้อง

5. ผู้ฝึกสอน ที่เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) บทบาทสุดท้ายที่ไม่ลดความสำคัญเลย คือ ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านแรงจูงใจ ความ

Copyright by Mahidol University

พยายาม อารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ ความฉลาด และความคิด ตลอดจนทักษะ สมรรถภาพร่างกายและสมรรถภาพจิต ซึ่งมีผลต่อการเล่นกีฬาทั้งสิ้น

การที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีและมีความสามารถนั้น จะต้องมีบทบาทในการฝึกสอนแก่นักกรีฑาแต่ละคนที่แตกต่างกันเพื่อที่จะพัฒนานักกรีฑานั้นๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และที่สำคัญที่สุด คือ ความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงของผู้ฝึกสอน รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสร้างให้นักกีฬารู้ บทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่น เพื่อจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี ดังนั้น ผู้ฝึกสอนที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้

สุพิตร สมาหิโต (2534: 10) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน ไว้ดังนี้

1) ต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ตนทำ

2) สามารถหาวิธีที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นวิธีการที่สะดวกประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดที่สำคัญคือ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น แต่กลับเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอีกด้วย

3) สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์แข่งขัน

4) ต้องอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ให้กับนักกีฬาและทีม

5) ทำงานอย่างมีระบบ ตามขั้นตอน โดยมีแผนการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า มีการพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

6) มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย มีเหตุผลและมีความเป็นธรรมกับนักกีฬาทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

7) เป็นคนกลางที่จะประสานความสัมพันธ์กับบุคลต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยเฉพาะในหมู่นักกีฬาหรือทีมกีฬา

8) ต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาค้นคว้าทดลองวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับนักกีฬาของตนเองให้พัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

เจษฎา เจียรนัย (2530: 112-120) กล่าวว่า โค้ช คือบุคคลที่จะมีโอกาสใช้ความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาหรือหาวิธีคลี่คลายปัญหาให้กับทีม โดยโค้ชมีบทบาทของโค้ชดังนี้

1) บทบาทของโค้ชก่อนการแข่งขัน

1.1) ตระเตรียมและวางโปรแกรมการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะ เทคนิค ยุทธวิธีของผู้เล่น และทีมในช่วงการฝึกต่างๆ กัน

1.2) วิเคราะห์การเล่นของคู่แข่งขัน โดยการสอดแนมเพื่อตระเตรียมยุทธวิธี และรูปแบบการเล่นที่จะนำไปใช้ในวันแข่งขัน

Copyright by Mahidol University

1.3) ตระเตรียมผู้เล่นให้พร้อมเพรียงและสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย และจิตใจ

2)บทบาทของโค้ชขณะทำการแข่งขัน

2.1) วางตัวผู้เล่นที่จะสนามพร้อมส่งรายชื่อ รวมทั้งตำแหน่งผู้เล่นให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการแข่งขัน

2.2) ควบคุมการอบอุ่นร่างกายของผู้เล่นให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3) เน้นย้ำยุทธวิธีการเล่นอย่างสั้นและได้ใจความให้กับผู้เล่นอีกครั้งหนึ่ง ก่อนการแข่งขันจะเริ่มขึ้นเล็กน้อย

2.4) วิเคราะห์การเล่นของทีมและเทคนิคการเล่นของผู้เล่น รวมทั้งของฝ่ายตรงข้าม ระหว่างทำการแข่งขันหรือที่เรียกว่า “อ่านเกม” แล้วรวบรวมเก็บข้อมูลไว้ชี้เน้นกับผู้เล่นในระหว่างการใช้เวลานอก หรือเวลาพักระหว่างการแข่งขันหรือที่เรียกว่า “แก้เกม”

2.5) สรุปและวิจารณ์การเล่นของทีมและของผู้เล่นภายหลังการแข่งขันสิ้นสุดลง เพื่อชี้ให้เห็นจุดอ่อนและข้อผิดพลาด แนะนำวิธีแก้ไขและรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงในเกมต่อไป

3) บทบาทของโค้ชในการเปลี่ยนตัวผู้เล่น ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

3.1) หากทีมของโค้ชเริ่มต้นเล่นได้ดีหรือทำแต้มได้เรื่อย โค้ชต้องไม่ทำการเปลี่ยนตัว

3.2) การเปลี่ยนตัวบ่อยครั้งไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด เพราะจะทำให้การเล่นของทีมระส่ำระส่าย และผู้เล่นขาดความเชื่อมั่น

3.3) ผู้เล่นตัวจริงเป็นผู้เล่นที่โค้ชเลือกสรรแล้ว สามารถเล่นได้เข้าขากันและเล่นได้ดีที่สุดนั่นคือโค้ชจะเลือกสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อความสมดุลของทีม

3.4) การเปลี่ยนตัวผู้เล่นตัวจริงบางคนที่มีอิทธิพลต่อกำลังใจของทีมออก โค้ชอาจพิจารณาเป็นพิเศษ

3.5) ในการแข่งกับทีมที่อ่อนกว่า จะเป็นไปได้ที่โค้ชจะเปลี่ยนตัวผู้เล่นเกือบทั้งทีมโดยคงผู้เล่นที่มีประสบการณ์สูงไว้ 2-3 คน เพื่อให้ผู้เล่นสำรองลงแสดงความสามารถบ้าง

3.6) การเปลี่ยนตัวผู้เล่นที่ถูกหลักการนั้นควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

3.7) ก่อนโค้ชจะให้สัญญาณขอเปลี่ยนตัวต่อกรรมการตัดสิน โค้ชควรเรียกตัวสำรองที่จะเปลี่ยนลงไปมารับคำสั่ง และฟังคำแนะนำเพื่อทบทวนแผนการเล่นที่เขาจะต้องนำลงไปบอกกับเพื่อนร่วมทีม แล้วจึงให้ไปอบอุ่นร่างกายสักครู่

Copyright© by Mahidol University

3.8) โค้ชควรให้เหตุผลผู้เล่นสำรอง และประโยชน์ที่ผู้เล่นสำรองแต่ละคนจะสามารถกระทำให้แก่ทีมได้

3.9) โค้ชจะต้องค้นหาจุดเด่นด้านเทคนิคอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อทีมในบางโอกาส

3.10) อย่าทำการเปลี่ยนตัวที่ผู้เล่นสำรองยังไม่ได้อบอุ่นร่างกายเป็นอันขาด

3.11) โค้ชไม่ควรเปลี่ยนตัวผู้เล่นสำรองที่ยังอ่อนหัด ขาดประสบการณ์ หรือตื่นเต้นง่ายลงไปเล่นในขณะที่ทีมกำลังอยู่ในช่วงวิกฤต

3.12) ขณะทำการฝึกซ้อม โค้ชควรทำการทดสอบผู้เล่นสำรอง โดยให้เขาได้พบกับสถานการณ์ในรูปแบบต่างๆ และบันทึกไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการค้นคว้าหาความสามารถ

4) บทบาทของโค้ชในช่วงพักระหว่างการแข่งขัน

4.1) โค้ชควรขอคำแนะนำจากผู้เล่นที่มีประสบการณ์ ช่วยวิจารณ์การเล่นของทีมฝ่ายเราเองและฝ่ายตรงข้าม

4.2) โค้ชต้องตรวจสอบตำแหน่งผู้เล่นของทีมที่วางตัวให้เล่นในการแข่งขันที่เหลืออยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด

4.3) โค้ชต้องคอยกระตุ้นผู้เล่นทางด้านจิตวิทยาอยู่เสมอ โดยไม่ปล่อยให้สภาพจิตวิทยาของผู้เล่นถดถอยลง และต้องแน่ใจว่าลูกทีมของตนจะลงสนามต่อไปอย่างคึกคักที่สุด

4.4) หากโค้ชและลูกทีมมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน จะต้องไม่แสดงออกหรือขุ่นข้องหมองใจ เพราะปัญหานี้ทำให้สภาพจิตวิทยาของทีมเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ

4.5 ถึงแม้ว่าทีมจะเป็นฝ่ายแพ้หรือเป็นรองอยู่ในเกมที่ผ่านมา โค้ชควรปลุกระดมเพื่อสร้างความมั่นใจให้ลูกทีม

4.6) การประสานมือระหว่างโค้ช และผู้เล่นในทีมก่อนการแข่งขัน เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นสภาพจิตวิทยาให้ฮึกเหิมขึ้นได้เป็นอย่างดี

5) บทบาทของโค้ชภายหลังการแข่งขัน

5.1) ทำบันทึกเทคนิคการเล่นของผู้เล่นแต่ละคนในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งประสิทธิภาพในการเล่น ยุทธวิธีต่างๆ ของทีม ข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขตามความรู้สึก และความคิดเห็นของโค้ชเอง

5.2) นัดประชุมผู้เล่นทั้งหมดและสต๊าฟโค้ช เพื่ออภิปรายผลการเล่นของทีม

Copyright by Mahidol University

เกอร์วี่ และลัมเดน (Gervy L.and Lumden, 1987. อ้างถึงในเจริญ กระบวนรัตน์ (2548: 3-4) กล่าวถึงบทบาทผู้ฝึกสอนว่า ความเป็นจริงแล้วผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องรับผิดชอบและทำหน้าที่ควบคู่พร้อมกันหลายอย่างบางคนอาจจะทำด้วยใจรักพร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการทำหน้าที่ด้วยความรู้สึกที่เต็มใจ ขณะที่บางคนบางส่วน อาจจะทำหน้าที่เพราะความจำเป็นหรือจำใจ ดังนั้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับส่วนมาก จะทำหน้าที่รับผิดชอบในบทบาทหลายประการควบคู่ไปกับการฝึกสอนกีฬา และทำหน้าที่เปรียบเสมือน

ครู ทำหน้าที่ให้ความรู้สอนเทคนิคทักษะกีฬาและแนวคิดใหม่ๆ ที่เหมาะสมแก่นักกีฬา

ผู้ฝึก ทำหน้าที่ช่วยพัฒนาเสริมสร้างสมรรถภาพนักกีฬาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ผู้ให้คำแนะนำ ทำหน้าที่ควบคุม แนะนำ กำกับกิจกรรมการฝึกและการปฏิบัติของนักกีฬา

ผู้ให้กำลังใจ ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ความพยายาม และการตัดสินใจที่ดี

ผู้รักษาระเบียบวินัย ทำหน้าที่พิจารณาควบคุมระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ การให้รางวัลและการลงโทษ

ผู้จัดการ ทำหน้าที่จัดและวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหาร ทำหน้าที่ ติดต่อประสานงานด้านต่างๆ กับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารกับทุกฝ่าย

นักสังคมสงเคราะห์ ทำหน้าที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่นักกีฬา และบุคคลผู้สนใจทั่วไป

เพื่อน ทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนเป็นกำลังใจให้นักกีฬา

นักวิทยาศาสตร์ ทำหน้าที่ วิเคราะห์ ประเมิน และแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการฝึกซ้อมและดำเนินงาน

นักเรียน ทำหน้าที่เต็มใจรับฟังความคิดเห็น เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง

รัตนาภรณ์ ลัธธนันท์ (2552) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนไว้ดังนี้

1) ผู้ฝึกสอนต้องค้นคว้าหาความรู้เรียนเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อที่จะพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพสูงสุด

2) ฝึกสอนต้องมีความสามารถและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความต้องการต่างๆ ของผู้เรียนและสามารถพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้

Copyright© by Mahidol University

3) ผู้ฝึกสอนต้องเป็นคนที่มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสนุกสนานรื่นเริงให้กับผู้เรียน

4) ผู้ฝึกสอนต้องเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง เพราะต้องเจอกับสถานการณ์หลายๆ อย่าง เพราะจะทำให้ขาดความเคารพนับถือ

5) ผู้ฝึกสอนต้องยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีทัศนคติที่ดีกับผู้เรียนทุกคนซึ่งจะช่วยให้การสอนเกิดบรรยากาศของความซาบซึ้ง เชื่อใจ และได้รับความร่วมมือด้วยดี

6) ผู้ฝึกสอนต้องทุ่มเทให้กับความต้องการต่างๆ ของผู้เรียน ก็เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีศักยภาพที่ดีรอบตัว

7) ผู้ฝึกสอนต้องมีความสามารถหลายๆ ด้าน นอกจากจะมีความรู้ทางด้านกีฬาแล้ว ยังต้องมีความรู้ในเรื่องจิตวิทยา ปรัชญา กายวิภาค สรีรวิทยาและอื่นๆ

8) ผู้ฝึกสอนต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิคและความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกกีฬา

9) ผู้ฝึกสอนมีสติและความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลด้วยความรอบครอบ

10) ผู้ฝึกสอนต้องสามารถสาธิตตามลำดับขั้นตอนที่ใช้ในทักษะของกีฬาได้อย่างดีเยี่ยม

11) ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่ว่ากับใครๆ สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลต่างๆ ด้วยความราบรื่นตรงกับเป้าประสงค์ที่ได้วางเอาไว้

การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬามิใช่จะเป็นได้ง่ายๆ ผู้ฝึกสอนต้องทุ่มเท เสียสละและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้เขาแสดงความสามารถออกมาได้จนถึงขีดสุด

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2554) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นโค้ชและสิ่งที่โค้ชต้องทำ ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของการเป็นโค้ช

1) การเป็นกระจกเงา : สะท้อนให้โค้ชมองเห็นตัวเอง

2) การเป็นไกด์ทัวร์ : บอกเล่าเรื่องราวที่เป็นประสบการณ์ของเราให้ฟัง

3) การเป็นเทียนไข : คอยให้กำลังใจและให้พลังแก่เขาเพื่อก้าวข้ามอุปสรรค

4) การเป็นแผนที่ : กำหนดเป้าหมายและแผนงานร่วมกับเขา

สิ่งที่โค้ชต้องทำ

1) ทำให้ผู้อื่นมองเห็นตัวของเขาเอง ถึงศักยภาพที่ถูกใช้ไปหรือติดอยู่กับหลุมพรางทางความคิดเรื่องอะไรอยู่ มีเรื่องอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

2) ทำให้เขายอมรับในสิ่งที่เขาเป็นอยู่ ด้วยตัวเขาเอง ไม่ใช่ข้อสรุปของเรา เพราะความคิดเห็นของเรา อาจไม่ใช่สิ่งที่เขาจะยอมรับก็ได้ ดังนั้น เขาต้องเป็นผู้ยอมรับด้วยตัวเขาเอง

Copyright by Mahidol University

3) กระตุ้นให้เขาอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง ในสิ่งที่เขาคิดว่าไม่มีประโยชน์กับตัวเขา และมองเห็นประโยชน์ในกรณีที่เขาเปลี่ยนแปลงตัวเองใหม่ เพื่อจูงใจให้เขาตัดสินใจเลือก การปฏิบัติกับตัวเองใหม่ (เขาต้องเป็นผู้เลือก)

4) กำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกับเขา เพื่อให้เขาเกิดความเชื่อมั่นว่าเขาทำได้ และได้รับกำลังใจจากเรา และวางแผนดำเนินการร่วมกัน ไม่ควรเป็น Solution ของของเรา แต่ควรเป็นSolution ของเขา ที่เราร่วมกันคิด แต่คนตัดสินใจนำไปใช้ต้องเป็นตัวเขา

5) สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยทำให้เขาเห็นว่าเรามีจุดประสงค์ที่ดี ในการพัฒนาเขา และเขาเลือกที่จะพัฒนาไม่ได้มีการบังคับใดๆ ภาวะผู้นำในตัวเราต้องสูง เพื่อให้เขาเชื่อถือและมั่นใจในสิ่งที่เรากำลังให้คำปรึกษา

6) การรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เขาพูดในสิ่งที่เขาติดขัด หรือสิ่งที่เขากังวล การรับฟังจะกระตุ้นให้เขาพูดข้อเท็จจริงมากขึ้น และเขาจะยอมรับเรามากขึ้น เพราะเราสนใจในปัญหาของเขาอย่างแท้จริง เมื่อเราให้คำแนะนำ หรือแนวคิดใดๆ เขาก็จะอยากนำไปพิจารณาเพราะรู้สึกว่าเราสนใจเขา

2.1.7 ลักษณะและคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนกีฬา

ลักษณะของบุคคลแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ลักษณะของผู้ฝึกสอนก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของผู้ฝึกสอน ได้ดังนี้

ไลฟ์ เซบ็อค (อ้างใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2540) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสมในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้น ต้องคำนึงถึงปรัชญาการสอน บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถแยกย่อยให้เห็นอย่างเด่นชัดได้ดังนี้

1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Transparent Realism) ไม่ใช่เป็นการแกล้งหรือแสร้งทำตามคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬา ที่ตนเห็นว่ามีความสามารถ ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะของตัวเอง ภูมิใจในความเป็นตัวของตัวเอง

2) เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Reasoning) ผู้ฝึกสอนที่ดี ต้องรู้ว่าตนเองทำอะไรเพราะเหตุผลอะไร ต้องสามารถตอบคำถามทุกอย่างได้ถึงเหตุผลต่อหลักการของตนเองซึ่งแสดงว่าผู้ฝึกสอนกีฬาเข้าใจและมีจุดมุ่งหมายในการฝึกสอนกีฬา

3) ความสนใจในนักกีฬารายบุคคล (Interest in Individuals) ผู้ฝึกสอนกีฬาควรจะสนใจและห่วงใยนักกีฬาของตนในเรื่องของความเป็นอยู่ การศึกษา อาชีพ สภาพครอบครัว ทั้งในระหว่างและนอกฤดูกาลแข่งขัน ต้องคอยให้กำลังใจสนับสนุนตลอดเวลา

Copyright© by Mahidol University

4) การได้รับการยอมรับ (Respect) ไม่ใช่การมีชื่อเสียง ผู้ฝึกสอนนักกีฬาต้องมีความยุติธรรมมีกฎเกณฑ์แน่นอนที่ใช้กับนักกีฬาทุกคน โดยไม่เลือกใช้เฉพาะบางคนบางกลุ่ม การได้รับการยอมรับนับถือจากนักกีฬานั้นไม่สามารถจะบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถเกิดขึ้นเองได้ ถ้าผู้ฝึกสอนกีฬามีความยุติธรรมและรักษากฎเกณฑ์ที่ตนตั้งไว้

5) การอุทิศตน (Dedication) ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีนั้นจะต้องทำทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ (อย่างถูกต้องตามเกณฑ์หรือระเบียบอนุญาต) เพื่อให้นักกีฬาประสบความสำเร็จ

6) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Ability to Motivate) ความสามารถของนักกีฬาทางด้านทักษะกีฬาทางจิต เป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ นักกีฬาแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน แต่จุดสำคัญของการเรียนรู้คือ ทำอย่างไรให้นักกีฬาถึงอยากที่จะกลับมาฝึกอย่างที่เขาควรจะฝึก ทำอย่างไรเขาถึงจะพยายามฝึกเต็มความสามารถหรือโอกาสที่มี เป็นความจำเป็นที่ผู้ฝึกสอนที่ดี จะต้องมีความสามารถในการดึงหรือสร้างความยากให้นักกีฬากลับมาฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอ

7) การมีจุดหมายอย่างชัดเจน (Identification of Goals) เทคนิคที่สำคัญในการสร้างความสนใจความตั้งใจและความพยายาม โดยการกำหนดเป้าหมาย นับว่าเป็นเทคนิคที่เป็นรูปธรรมในการสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดวิธีหนึ่ง ผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องเข้าใจขบวนการการกำหนดเป้าหมายและนำไปประกอบในโปรแกรมการฝึกตลอดเวลา

8) ความมั่นใจในการแสดงออกทางการกีฬา (Confidence in Sport performance) นักกีฬาที่มีความสามารถในระดับสูง มักจะมีความมั่นใจในการเล่นหรือแข่งขันที่สูงกว่านักกีฬาระดับที่ต่ำกว่าหรือด้อยฝีมือกว่าการสร้างความมั่นใจให้กับนักกีฬาเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของการฝึกการแข่งขัน ฉะนั้นผู้ฝึกสอนกีฬาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อระดับความมั่นใจของนักกีฬา

9) ความมุ่งมั่นในการเล่นหรือการฝึกซ้อม (Concentration during sport performance) ในระหว่างการเล่นและการฝึกซ้อมสมาธิและการมีใจจดจ่อกับงานหรือสิ่งที่นักกีฬาทำอยู่เป็นคุณสมบัติของนักกีฬาที่ดีผู้ฝึกสอนต้องสามารถที่จะให้นักกีฬาตั้งใจเรียนรู้ตลอดเวลา การมีสมาธิจะทำให้การเรียนรู้ได้มากและเข้าใจง่าย กิจกรรมที่ต้องการสมาธิจึงควรให้นักกีฬาได้ลองปฏิบัติเป็นระยะเสมอ

10) ความเครียดและการควบคุม (Stress and its control) ใช่ว่าความตั้งใจความสนใจและความสนุกสนานจากการเล่นและการแข่งขันกีฬาจะเกิดตลอดเวลา ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีจะต้องรู้จักสังเกตอาการที่แสดงถึงความเครียด อาการเบื่อหน่ายของนักกีฬาและสามารถขจัดหรือควบคุมผลที่จะตามมาของความเครียดได้ ที่จริงแล้วผู้ฝึกสอนกีฬานอกจากจะต้องควบคุมความเครียดของนักกีฬาแล้วจะต้องคอยควบคุมความเครียดของตนเองด้วย

Copyright by Mahidol University

11) การฝึกฝนทักษะทางจิตวิทยา (Psychological skill training) ผู้ฝึกสอนกีฬาสมัยใหม่จะต้องเข้าใจและใช้หลักการสมัยใหม่ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาประยุกต์ใช้กับนักกีฬาของตนเพื่อความสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้ การฝึกทักษะทางจิตวิทยาเป็นหนทางหนึ่งในส่วนของวิทยาศาสตร์การกีฬาสมัยใหม่ที่ผู้ฝึกสอนกีฬาพึงมี

วนิชา ศรีตะบัญญะ (2551: 19 20) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนไว้ดังนี้

1) ผู้ฝึกสอนต้องมีความใส่ใจในความสำเร็จ ทุ่มเททุกอย่างให้กับการฝึกซ้อมเพื่อพัฒนานักกีฬาให้เป็นนักกีฬาที่ดีในทุกด้าน

2) ผู้ฝึกสอนต้องมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงหรือเลือกที่รักมักที่ชังในกีฬาในนักกีฬาคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ

3) ผู้ฝึกสอนต้องมีความมุ่งมั่นรักความก้าวหน้า ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุด

4) ผู้ฝึกสอนต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการด้านต่างๆ ของนักกีฬาได้เป็นอย่างดี

5) ผู้ฝึกสอนต้องมีลักษณะการเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการสาธิตให้นักกีฬาเห็นภาพตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

6) ผู้ฝึกสอนต้องมีอารมณ์คงที่ แจ่มใส และรู้ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สามารถสร้างความสนุกสนานให้แก่นักกีฬา

7) ผู้ฝึกสอนต้องมีการสังเกตรู้จักพิจารณาถี่ถ้วน

8) ผู้ฝึกสอนต้องมีการตัดสินใจได้เร็ว และทันต่อเหตุการณ์ กล้าเผชิญกับสถานการณ์หลายๆ อย่าง ได้เป็นอย่างดี มีจิตใจเข้มแข็งไม่อ่อนไหวง่าย

9) ผู้ฝึกสอนต้องมีความรู้ในหลักการ กฎกติกาของการแข่งขันเป็นอย่างดี

10) ผู้ฝึกสอนต้องมีความมั่นใจไม่วิตกกังวล

11) ผู้ฝึกสอนต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการวางแผนใช้ความคิด ไม่เผด็จการ รู้จักแยกแยะความถูกต้องและเป็นผู้มีเหตุผล

12) ผู้ฝึกสอนต้องมีความรอบรู้ในเกมการเล่นกีฬาต่างๆ

13) ผู้ฝึกสอนต้องรู้จักวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

14) ผู้ฝึกสอนต้องรู้จักวิธีการสร้างความสามัคคีภายในทีม

15) ผู้ฝึกสอนต้องมีความสามารถในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในกีฬาประเภทที่ตนกำลังสอนอยู่

Copyright by Mahidol University

16) ผู้ฝึกสอนต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิค และวิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นอย่างดีเพื่อประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้

17) ผู้ฝึกสอนต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

18) ผู้ฝึกสอนต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์

เจษฎา เจียระไน (2530: 11-32) กล่าวว่า คุณลักษณะของโค้ชที่ดีนั้นมีลักษณะดังนี้

1) มีความเข้าใจและรู้ซึ้งเกี่ยวกับร่างกายมนุษย์

2) มีความรู้ทันสมัยเกี่ยวกับหลักวิธีการฝึก และการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายแก่นักกีฬา

3) มีความสามารถในการวิเคราะห์ท่าทางและสไตล์ของผู้เล่น

4) มีความสามารถในการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5) มีจริยธรรมและมีความเชื่อถึงคุณค่าของการแข่งขัน

6) ต้องรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง

7) มีปรัชญาเป็นของตนเอง

8) ต้องอุทิศตน กระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่ม

9) มีเป้าหมาย

10) ต้องสร้างวินัยในทีม

11) ต้องมีจิตวิทยา

12) ต้องไม่เห็นแก่ตัว

13) มีมนุษยสัมพันธ์

14) มีความรับผิดชอบต่อผู้เล่น ชุมชน สังคม และต้นสังกัด

15) ต้องมีความรู้และถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เล่น

16) มีความเป็นผู้นำ

17) ต้องมีนักกีฬาดี

2.1.8 มาตรฐานวิชาชีพครูฝึกสอน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวไว้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 มาตรฐานความรู้

Copyright by Mahidol University

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

1.1.2 การพัฒนาหลักสูตร

1.1.3 การจัดการเรียนรู้

1.1.4 จิตวิทยาสำหรับครู

1.1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

1.1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

1.1.7 การวิจัยทางการศึกษา

1.1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

1.1.9 ความเป็นครู

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1.2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

1.2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

Copyright by Mahidol University

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์

วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ

3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

Copyright by Mahidol University

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

Copyright by Mahidol University

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

3.2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.2.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.2.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.2.6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.4 จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

2.1.9 งานโค้ช

ซาบอค เจ . ราฟ (Sabock J. Ralph, 1979: 3) กล่าวว่า “งานโค้ชเป็นงานที่น่าตื่นเต้นและท้าทายความสามารถยิ่งนัก” คำกล่าวนี้เหมาะที่จะใช้กับผู้สนใจเฉพาะทางด้านงานโค้ช แต่สำหรับบุคคลอื่นมักมองในแง่ที่ว่างานโค้ชเป็นงานหนัก ต้องเสียสละ และใช้เวลามาก นอกจากนี้หากเป็นโค้ชประเภทสมัครเล่นหรือใจรักด้วยแล้ว ก็มักต้องเปลืองเงินเปลืองทองอีกด้วย กล่าวได้ว่า

Copyright by Mahidol University

ไม่คุ้มค่ากับการที่จะอุทิศตนลงไปเพื่องานนี้เลย งานโค้ชนั้นจะเกี่ยวข้องกับพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. หลักประกันการทำงาน
2. ความศรัทธาเชื่อมั่น
3. การทำงานร่วมกับผู้บริหาร

การที่โค้ชได้พิจารณาพื้นฐานเหล่านี้มาก่อนที่จะเข้ามาใช้ชีวิตการเป็นโค้ช จะทำให้ขามีโอกาสมองเห็นหนทางอันเป็นเครื่องชี้แนวทาง และช่วยให้โค้ชได้ปรับสภาพจิตใจล่วงหน้า จะได้ไม่ผิดหวังหรือตั้งเป้าหมายการทำงานเลอเลิศเกินไป เพราะอุปสรรคการทำงานของโค้ชในภายหน้ายังมีอีกมาก

2.1.10 คุณธรรมและจริยธรรมของโค้ช

เจษฎา เจียระนัย. (2550: 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า กีฬาให้คุณค่าต่อผู้เกี่ยวข้องหลายแง่หลายมุม สิ่งที่สังคมกีฬาวาดหวังไว้มากที่สุดสำหรับเด็กและเยาวชน ก็คือ คุณค่าทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเด็กและเยาวชนจะซึมซับเอาคุณค่าดังกล่าวผ่านกิจกรรมกีฬาไปสู่การใช้ชีวิตของเขาในอนาคต หากเราเป็นแฟนกีฬาฟุตบอล คงได้เห็นภาพที่แสดงถึงน้ำใจนักกีฬา เห็นว่าเมื่อก่อนนั้นหากมีผู้เล่นบาดเจ็บในสนามจะต้องรอจนกว่าผู้ตัดสินหยุดเกม ผู้เล่นคนนั้นจึงจะได้รับการปฐมพยาบาล แต่ไม่นานมานี้ พวกเราได้เห็นนักฟุตบอลอาชีพเตะลูกออกนอกสนามเพื่อให้เกมยุติ ช่วยผู้เล่นที่บาดเจ็บไม่ว่าจะเป็นฝ่ายใดให้ได้รับการดูแลโดยเร็วที่สุด และเมื่อการพยาบาลเสร็จสิ้นลง ผู้เล่นฝ่ายตรงข้ามก็จะทุ่มลูกนั้นคืนไปให้ฝ่ายที่เตะลูกออกเป็นการแสดงน้ำใจตอบแทน ปัจจุบันพฤติกรรมดังกล่าวนี้ยึดถือปฏิบัติกันทั่วโลกโดยเข้าใจตรงกันว่าเป็นเรื่องของมารยาท ทั้งนี้ เพราะไม่มีข้อกำหนดระบุไว้ในกติกาการแข่งขันแต่อย่างใด การประพฤติปฏิบัติดังกล่าวเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการที่นักฟุตบอลทั่วโลกนำไปปฏิบัติ นั่นแสดงว่านักกีฬาคนอื่นๆ ได้ซึมซับพฤติกรรมด้านจริยธรรมเข้าไปในตัวของพวกเขาแล้ว การเผยแพร่คุณค่าทางด้านนี้จึงเกิดขึ้นจากกิจกรรมกีฬา ซึ่งก็คาดหวังกันว่าความมีน้ำใจของพวกเขาในสนามกีฬาคงถ่ายทอดติดตามตัวพวกเขาลงไปในสนามชีวิตด้วย ซึ่งนี่แหละคือส่วนหนึ่งของคุณค่าตามอุดมคติที่แท้จริงของการกีฬา นักกีฬารุ่นพี่ โค้ช สื่อมวลชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีบทบาท มีอิทธิพล และมีส่วนสำคัญในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับการถ่ายทอดคุณธรรมและจริยธรรม เป็นความพยายาม ที่เหมาะสมที่จะเอาชนะก็เช่นกัน เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับนักกีฬา และก็เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความเป็นคน ทั้งนี้ เพราะความพยายามเป็นคุณธรรมและจริยธรรมเบื้องต้นซึ่งจะนำไปสู่ “ความสำเร็จ” ของบุคคลต่อไป เพราะฉะนั้น เมื่อกล่าวมาถึงตรงนี้คำว่า “Athletes First : Winning

Copyright© by Mahidol University

Second" ก็ยังคงต้องปลูกฝังไว้ในปรัชญาของโค้ชทุกคนและเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน จึงขอสรุปขยายความวัตถุประสงค์ของการทำงาน หรือปรัชญาของโค้ชไว้ ณ ที่นี้ว่า โค้ชต้องให้ความสำคัญต่อนักกีฬาเป็นอันดับแรก นั่นคือ ไม่ว่าโค้ชจะคุมทีมระดับใด การฝึกฝนนักกีฬาควรมีจุดหมายเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคมของนักกีฬา และการพัฒนาดังกล่าวควรมีผลพลอยได้คือ "ชัยชนะ" ติดตามมา เพราะอนาคตของลูกทีมภายหลังจากออกนอกสนามหรือภายหลังจากเลิกเล่นแล้ว มีความสำคัญต่อความเป็นโค้ช เหนือกว่าชัยชนะที่พวกเขามอบให้โค้ชขณะอยู่ในสนามเสียอีก โค้ชที่ดีต้องสร้างนักกีฬาของตนให้มีความสามารถที่จะยืนหยัดอยู่ได้อย่างทรหดทั้งในสนามและนอกสนาม คุณสมบัติดังกล่าวเริ่มต้นด้วยโปรแกรมฝึกซ้อม พวกเขาควรถูกฝึกฝนให้เคยชินกับอุปสรรคนานัปการจนนำไปใช้ได้ในสถานการณ์แข่งขันอันเร่าร้อนอย่างองอาจและขาวสะอาด จิตใจของเขาควรถูกฝึกให้เคยชินกับความสมหวังในชัยชนะและความสิ้นหวังจากการพ่ายแพ้ สุดท้ายโค้ชที่ดีควรต้องทำได้ คือ ทำอย่างไรให้ลูกทีมของตนเล่นและแข่งขันกีฬาด้วยความสนุกสนาน ถึงแม้จะเป็นการแข่งขันที่มีความหมายหรือต้องการชัยชนะมากน้อยแค่ไหนก็ตาม

หากเปรียบเทียบโค้ชบ้านเราและต่างประเทศแตกต่างกันมาก โค้ชบ้านเราทำงานอย่างเสียสละอย่างแท้จริง แต่ยังขาดสิ่งที่เกื้อหนุน ดังนั้นการพัฒนาปรัชญาของโค้ชหรือการเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านต่างๆ เกิดขึ้นได้จากการประมวลประสบการณ์ที่ได้รับสะสมมา เมื่อเกิดประสบการณ์มากขึ้น โค้ชจะเข้าใจความเป็นไปต่างๆ มากขึ้นเช่นกัน ปรัชญา วัตถุประสงค์ หรือแนวคิด ความเชื่อดั้งเดิมจึงอาจเปลี่ยนแปลงไปได้เป็นเรื่องธรรมดา ดังนั้น ความรู้ที่ได้จากสาระในที่นี้จึงน่าที่จะมีอิทธิพลพอสมควรต่อการกำหนดจุดยืนและบทบาทของบุคคลที่กำลังจะรับหน้าที่โค้ชหรือบุคคลที่ทำหน้าที่โค้ชอยู่แล้ว ในการควบคุมทีมและสร้างความเป็นคนโดยสมบูรณ์ให้กับลูกทีมของตนได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม คำว่า "วัตถุประสงค์" กับ "ปรัชญา" นั้น มีทั้งความเหมือนและไม่เหมือนกันในความหมาย สิ่งที่จะชี้ขาดว่าอะไรเป็นวัตถุประสงค์ อะไรเป็นปรัชญา ก็คือ"พฤติกรรมที่เกิดขึ้นสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถสังเกตได้ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกจริงๆ ของโค้ช ซึ่งอาจตรวจสอบได้ ด้วยกระบวนการย้อนกลับ จากคนที่เกี่ยวของ ที่ใกล้ตัวที่สุด คือตัวนักกีฬาเอง

2.1.11 บทบาทและหน้าที่ของนักกีฬา

พีระพงษ์ บุญศิริ (2535: 65-69) ได้กล่าวว่าบทบาทนักกีฬาไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่ ที่รับผิดชอบและทีม
2. รู้จักประสานด้านต่าง ๆ เช่น การประสานการฝึก การเล่น
3. รู้จักสร้างสุขภาพส่วนบุคคลให้อยู่ในสภาพพร้อมทุกระยะ
4. ศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในกิจกรรมกีฬาที่เล่นให้ลึกซึ้ง

Copyright by Mahidol University

5. รู้จักการพัฒนาด้านบุคลิกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม คือ พัฒนาตนเอง พัฒนาด้านสังคม
6. สร้างสมรรถภาพความแข็งแรงและสภาพส่วนตัวอยู่เสมอ
7. ฝึกลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานะ

2.2 ความหมายของความคาดหวัง

มีผู้ให้ความหมายของ “ความคาดหวัง” ไว้ต่างๆ กันดังนี้

ชิษณุกร พรภาณุวิชญ์ (2540: 6) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือคาดหวังเอาไว้

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540: 8) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความมุ่งหวังหรือคาดคะเนของบุคคลที่มีต่อคนอื่นให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นไปในอนาคต

ฟินน์ (Finn, Jerremy D. 1962: 390) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดตนเองด้านจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

ฟังค์ และ วอคแนลส์(Funk & Wagnalls. 1963: 239) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ ว่าเป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าน่าจะมีน่าจะเป็นอย่างที่คิดไว้

เจมส์ และโรแนล (Getzels, J.W.M. James and F.C. Ronall. 1964: 390-398) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกัน เพราะแต่ละคนมีความคิดและความต้องการต่างกัน อันทำให้พฤติกรรมทางสังคมที่ถูกกำหนดจากความคาดหวังของบุคคลอื่น และความต้องการส่วนตัวของตนเองต่างกันด้วย

รีเดอร์ (Reeder, William W. 1971: 157) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัว โดยความคาดหวังหรือความต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

สกาวเดือน ปธนสมิทธิ์ (2540: 64) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า เป็นแนวคิดที่ทุกคนมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน และการแสดงออกดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังของสังคม ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วยก็ได้ หรือ

Copyright by Mahidol University

อีกกล่าวหนึ่ง ความคาดหวัง คือการแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะต่อสถานการณ์ภายนอก ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออกโต้ตอบสิ่งต่างๆ ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ จึงพิจารณาในด้านองค์ประกอบของทัศนคติควบคู่ไปด้วย

เบญจา นิลบุตร (2540: 10) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังได้เกิดความรู้สึกนึกคิดในการณ์คาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร อันเป็นความปรารถนาจะให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นและท่าทีที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยต้องการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เราคาดหวังไว้

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.3.1 ทฤษฎีความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด โดยสิ่งนั้นๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้นๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคลแม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมชนิดเดียวกันก็อาจจะแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้แล้วแต่ภูมิหลังประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

บุคคลจะใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่า จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่จะสนองความต้องการของตนเอง จึงเกิดสมมุติฐานดังนี้ (อุไรวรรณ เกิดผล, 2539)

1. พฤติกรรมของมนุษย์ ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

อริยา คูหา (2546: 73-74) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติมโตขึ้นในทางความคิด ทุกคนต่างมีเป้าหมายให้กับตนเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จและในการเดินทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกคนจะต้องมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้น เพื่อให้ความคาดหวังนั้น

Copyright by Mahidol University

อาจจะเป็นความคาดหวังให้กับตนเองหรือเป็นความคาดหวังให้ให้กับบุคคลอื่น โดยการทำคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้ที่คิดต้นกำเนิดแห่งแนวคิดนี้คือ โทลแมน (Edward Tolman) แต่ผู้ที่ได้เผยแพร่และสร้างทฤษฎีคือ Victor Vroom (อ้างใน อริยา คูหา, 2546: 73-74) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับสมมุติฐาน 4 ประการที่เป็นบ่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานกล่าวคือ

1.การคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจะทำสิ่งนั้นได้หรือไม่มีความรู้ความสามารถและมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกที่จะแสดงพฤติกรรมเพียงพอที่จะดำเนินได้มากเพียงใดและมีบทบาทที่สามารถที่ได้ดีเพียงใด

2. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วทำได้ดีเพียงใด

3. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นได้แล้วจะได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือไม่

4. ในการตีผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ถ้าเขาเห็นว่ากระทำแล้วมีค่า เขาก็อยากทำ แต่ถ้าไม่มีค่าเขาก็ไม่สนใจจึงสรุปได้ว่าคนเรามีแรงจูงใจการกระทำสิ่งใดๆ ย่อมมีความคาดหวังตามเงื่อนไขข้างต้น เพราะหากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปแล้วแรงจูงใจย่อมขาดหายไปด้วย เมื่อดูตามสภาพแล้วทฤษฎีเน้นเรื่องการพัฒนา โดยที่ Vroom เน้นว่ามนุษย์ควรรู้จักตนเอง รู้ขีดจำกัดและความสามารถของตน

บาร์ทอล และเมทิน (Bartal and Matin. 1998 อ้างใน พิไลวรรณ จันทรสุกรี, 2540) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าตนเองพยายามต่อการกระทำพฤติกรรมได้ตามความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะทำสิ่งต่างๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

ดังนั้นทฤษฎีความคาดหวัง Vroom หรือ Expectation Theory บางทีเรียกว่า VET Theory และได้กำหนดเป็นสูตรไว้ดังนี้

Copyright by Mahidol University

การจูงใจ (หรือแรงจูงใจ) = คุณค่าของผลลัพธ์ x ความคาดหวัง x
ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

รูปที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom

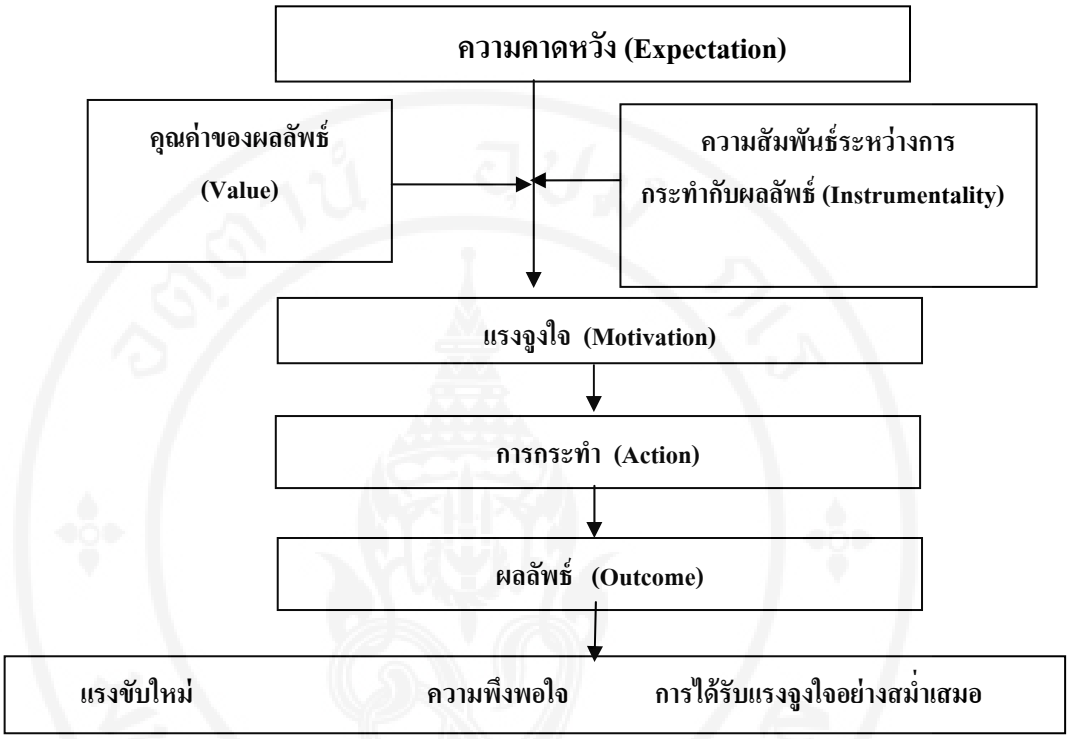
1. คุณค่าของผลลัพธ์ แต่ละบุคลจะขึ้นอยู่กับความปรารถนาหรือความต้องการถ้าต้องการมากจะมีค่าเป็นบวก แต่เฉยๆ ไม่รู้สึกยินดียินร้าย จะมีค่าเป็นศูนย์ และถ้าไม่ชอบหรือไม่ต้องการจะมีค่าติดลบ

2. ความคาดหวัง คือความน่าจะเป็นที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่ทำให้เกิดผลในระดับแรกมากน้อยเพียงใด ถ้าคนเชื่อแน่ว่า หากทำงานเต็มที่จะสามารถทำให้ได้ผลผลิตสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังจะเท่ากับหนึ่ง ในทางตรงกันข้าม ถ้าเชื่อว่าถึงแม้จะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดก็ไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังจะเท่ากับศูนย์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ อธิบายได้ว่าแรงจูงใจของแต่ละคนจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับ หรือที่คิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่บุคคลจะมีหรือไม่ หรือมีมากน้อยย่อมขึ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

Copyright by Mahidol University

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถอธิบายได้ในลักษณะของรูปแบบทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ดังนี้



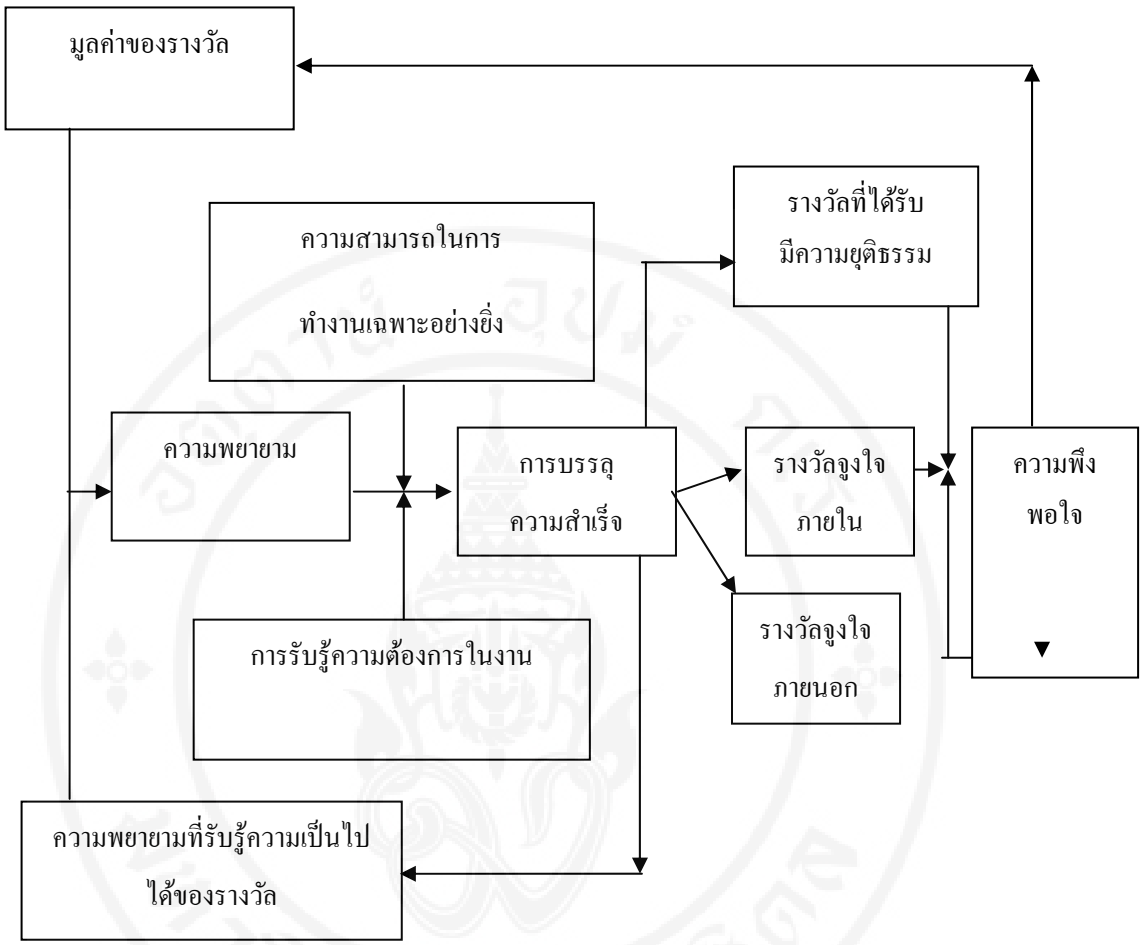
รูปที่ 2.2 แสดงรูปแบบทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Modal)

ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่อยู่กับการพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลก็มีความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

2.3.2 ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ Porter and Lawler

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 320-321) ได้กล่าวถึงโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawlar ได้กำหนดทฤษฎีความคาดหวัง โดยแสดงความสัมพันธ์ดังภาพประกอบ 2.3.2

Copyright by Mahidol University



รูปที่ 2.3 โมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler

ในโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler ได้กำหนดทฤษฎีความคาดหวังโดยประยุกต์ใช้โมเดลนี้สำหรับผู้บริหารสรุปได้ดังนี้

ความพยายามขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลบวกกับพลังงานของบุคคลและความน่าจะเป็นของการได้รับรางวัล ความพยายามที่จะรับรู้และความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัลการได้รับอำนาจจากการทำงานที่แท้จริง จากการเก็บข้อมูลของการทำงานที่แท้จริง ถ้าบุคคลทราบว่าเขาจะทำงานหรือถ้าเขาทำงานเขาจะมีความพอใจจากการใช้ความพยายามและทราบถึงความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล

การทำงานที่เป็นจริง เป็นการพิจารณาใช้หลักความพยายาม โดยได้รับอำนาจจากความสามรถเฉพาะตัวเป็นขอบเขตซึ่งบุคคลเข้าใจเป้าหมายกิจกรรมที่ต้องการและส่วนต่างของงานการทำงานนำไปสู่รางวัลก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเป็นรางวัลที่ไม่มี

Copyright by Mahidol University

ตัวตน เช่น สภาพการทำงานและสถานะ รางวัลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมองเห็นความเป็นไปได้ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ รางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามจะมีผลกระทบกับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริง จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย

2.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการหลายอย่าง ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถจำแนกตามความเห็นของ เวบบ์และคณะ (Webb and Others, 1994 อ้างในสมาน รังสิโยกฤษณ์, 2541) ดังนี้

1. การใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Utilization) ประกอบด้วย กระบวนการวางแผน การสรรหา การเจรจาร่วมมือ การตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและการประเมินผล

3. สิ่งแวดล้อมทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Environment) ประกอบด้วย กระบวนการทางวัฒนธรรมขององค์การและการป้องกันรักษา

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาและนำกระบวนการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวที่คาดว่าจะมีส่วนสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน โดยจะเน้นในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
3. การบำรุงหรือธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

2.4.1 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดแผนปฏิบัติการ การตรวจสอบและการปรับปรุง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การ โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Copyright by Mahidol University

1) ความหมายของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาไว้ดังต่อไปนี้

อำนวย แสงสว่าง (2540: 99) การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ที่องค์การเปิดรับสมัคร

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 88) การสรรหาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่าง ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

พยอม วงศ์สารศรี (2541: 111) การสรรหาคือกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์การ การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

2) หลักการสรรหาบุคลากร

อำนวย แสงสว่าง (2540:99-101) กล่าวว่าหลักการสรรหาบุคลากรขององค์การ คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งทางทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้

การสรรหาบุคลากรที่องค์การทั่วไปนิยมใช้กัน มี 2 ระบบคือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรขององค์การโดยอาศัยหลักการแห่งความเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์ในบรรดาวงศาคณาญาติ มิตร พรรคพวก และผู้อยู่ในอุปการะมามีอิทธิพลเหนือการสอบคัดเลือก มีการใช้บารมีของผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในองค์การที่ประกาศรับสมัครบุคลากร หรือจากภายนอกองค์การที่มีอิทธิพล และสามารถฝากผู้สมัครสอบคัดเลือกให้เข้าเป็นบุคลากรขององค์การได้โดยมิต้องคำนึงถึงระบบการสอบคัดเลือก จะพบว่าในองค์การที่มีระบบการบริหารงานที่ดี ประสิทธิภาพการทำงานสูง จะไม่มีระบบรับบุคลากรเข้ามา

Copyright by Mahidol University

ทำงานโดยระบบอุปถัมภ์ ซึ่งในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีระบบบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานจะนิยมใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคลากรขององค์การ จะได้แต่บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ชื่อเสียงขององค์การก็ลดน้อยลงและผลสุดท้ายองค์การก็ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักเกณฑ์แห่งความดี โดยใช้หลักการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ มีดังนี้

ประการที่ 1 ใช้หลักความสามารถ (Ability) โดยการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร

ประการที่ 2 ใช้หลักความเสมอภาค (Equality) โดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิของความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรือเคยผ่านงานมาแล้ว ตรงตามเงื่อนไขของการประกาศรับสมัคร

ประการที่ 3 ใช้หลักความมั่นคง (Security) เป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแห่งอาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์การ

ประการที่ 4 ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ในการบริหารงานบุคคล องค์การจะกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์การวางตนเป็นกลางทางการเมือง

3) กระบวนการสรรหา

พยอม วงศ์สารศรี (2541:114-115) กล่าวว่าโดยปกติแล้ว การทำงานใดๆ จะมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีการทำงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการสรรหาพนักงานใหม่ให้แก่องค์การจึงจำเป็นจะต้องมีกระบวนการเป็นขั้นตอนเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการขององค์การ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้องค์การประสบความสำเร็จ

กระบวนการที่ควรนำมาพิจารณาในการสรรหา คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) ผู้สรรหาจำเป็นต้องศึกษาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการวางแผนจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานรวมขององค์การกล่าวได้ว่าจะสามารถรับรู้งานที่ดำเนินการในปัจจุบัน และงานที่จะกำหนดขึ้นใหม่ในอนาคต

2. ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ (Specific requests of management) ผู้จัดการแต่ละฝ่ายเป็นบุคคลที่รู้นโยบายขององค์การเป็นอย่างดี ฉะนั้นข้อเสนอแนะของผู้จัดการ

Copyright by Mahidol University

ย่อมจะเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และจะยังประโยชน์ต่อการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นในองค์การ

3. การกำหนดตำแหน่งงานใหม่ (Job opening identified) ในการกำหนดตำแหน่งงานขึ้นใหม่นี้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ

4. การรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Job analysis information) หลังจากที่มีการระบุตำแหน่งงานที่จะรับบุคลากรใหม่แล้ว งานขั้นต่อไปคือการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สรรหาพนักงาน เพราะทำให้รู้ถึงคุณสมบัติและความสามารถต่างๆ ของบุคลากรต่องานนั้นๆ

5. ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ (Manager's comment) เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งงานใหม่และดำเนินการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานแล้วยังไม่ได้หมายความว่าเกิดความสมบูรณ์ในข้อมูลต่างๆ สิ่งสำคัญที่ผู้สรรหาจะต้องตระหนักคือการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้จัดการเพื่อใช้เป็นแนวทางให้เกิดความสมบูรณ์ของสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน เพราะบางครั้งสารสนเทศที่ได้อาจจะล้าสมัยไปจากที่เป็นจริงในปัจจุบัน

6. การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงกับงาน (Job requirement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับสารสนเทศของการวิเคราะห์งานมาแล้ว รวมทั้งมีการตรวจสอบจากระดับบริหาร จึงทำให้การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตรงกับงานที่องค์การต้องการจริงๆ

7. การกำหนดวิธีการสรรหา (Methods of recruitment) ในขั้นนี้ผู้สรรหาจะศึกษาแนวทางและแหล่งที่จะดำเนินการสรรหาพนักงาน

8. การเกิดศูนย์รวมของผู้สมัครที่องค์การพึงพอใจ (Satisfactory pool of recruits) เมื่อศึกษากระบวนการสรรหาเป็นลำดับขั้นแล้ว ในขั้นสุดท้ายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัครที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่กำหนดขึ้นในองค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 94) กล่าวถึงแหล่งที่มาของการสรรหาบุคลากร ว่าการที่นักทรัพยากรมนุษย์จะสามารถดำเนินการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การเข้าถึงแหล่งที่มาจากบุคลากรนับเป็นเรื่องสำคัญ โดยที่การสรรหาบุคลากรได้จาก 2 แหล่งคือ

1. การสรรหาบุคคลจากภายในองค์การ องค์การสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์จากภายในองค์การเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่เปิดขึ้นใหม่ โดยที่การสรรหาบุคคลจากภายในองค์การจะมีข้อดีข้อเสียดังต่อไปนี้

Copyright by Mahidol University

1.1 ข้อดี ของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การ

1.1.1 สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การจะเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของตนตามงานที่ถนัด นอกจากนี้การที่บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งหรือปฏิบัติงานที่ตนต้องการ นอกจากสร้างความพอใจในงานแล้ว ยังมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของตนอีกด้วย

1.1.2 ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรในองค์การ ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์การจะต้องพิจารณาซึ่งในการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การเป็นแหล่งที่มาของบุคลากรที่องค์การแทบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากแต่ละองค์การจะมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละคน ตลอดจนสมาชิกแต่ละคนล้วนปฏิบัติงานอยู่ภายใน องค์การ จึงไม่ต้องเสียเวลาที่จะค้นหาและจูงใจให้บุคลากรอยู่ร่วมงานกับหน่วยงาน

1.2 ข้อเสีย ของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การ

1.2.1 ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนความคิดสร้างสรรค์ในการประเมินโอกาส การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทางธุรกิจ ปกติเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมหนึ่งจะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา เพื่อให้เขาสามารถดำรงอยู่ในระบบได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การย่อมจะได้รับการขัดเกลาให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเขาได้ยอมรับบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ตลอดจนปฏิบัติงานด้วยความเคยชิน จนบางครั้งอาจมองข้ามหรือมิได้สำนึกถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

1.2.2 ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีความต้องการบุคลากร เนื่องจากความจำกัดของจำนวนสมาชิกภายในองค์การ ส่งผลให้องค์การไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมได้

1.2.3 ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขึ้นภายในองค์การ เมื่อองค์การมีความต้องการในการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากองค์การมีข้อจำกัดทั้งทางด้านจำนวนและคุณสมบัติของสมาชิก ดังนั้นเมื่อองค์การขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงเป็นการยากที่จะสรรหาบุคลากรจากภายในมาปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องการได้หมด นอกจากนี้ถ้าองค์การมอบภาระงานในปริมาณหรือคุณภาพที่เกิดกว่าความพร้อมของแต่ละบุคคล อาจก่อให้เกิดความเครียดหรือความเมื่อยล้า ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์การลดลง

Copyright by Mahidol University

2. การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การ องค์การจะทำการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมจากภายนอกองค์การ เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่างลง โดยการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การจะมีข้อดีและข้อเสียที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

2.1 ข้อดี ของการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การ

2.1.1 สร้างความหลากหลายในการวิเคราะห์ โอกาส การแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เนื่องจากองค์การรับบุคคลที่มีความรู้ทักษะและความสามารถในด้านต่างๆ จากภายนอกซึ่งบุคคลเหล่านี้จะทำให้องค์การมีมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีอยู่เดิมภายในองค์การ

2.1.2 สร้างโอกาสในต้องการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าที่งาน เนื่องจากองค์การสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้จากภายนอกองค์การ

2.1.3 แก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์การทั้งในด้านของจำนวนและคุณสมบัติ โดยองค์การสามารถทำการสรรหาบุคลากรจากภายนอกเพื่อเข้าร่วมงานกับองค์การได้ในปริมาณที่มากกว่าการสรรหาจากภายในองค์การ

2.1.4 แก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์การทั้งในด้านของจำนวนและคุณสมบัติ โดยองค์การสามารถทำการสรรหาบุคลากรจากภายนอกเพื่อเข้าร่วมงานกับองค์การได้ในปริมาณที่มากกว่าการสรรหาจากภายในองค์การ

2.2 ข้อเสีย ของการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การ

2.2.1 สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมการขององค์การ เนื่องจากผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องศึกษา วางแผน และพยายามเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น การโฆษณา การประกาศรับสมัคร ซึ่งต้องเสียทั้งค่าใช้จ่าย เวลา และแรงงาน

2.2.2 มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยเฉพาะในตำแหน่งบริหาร เนื่องจากบุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้นถ้าองค์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาดำรงตำแหน่งบริหาร โดยไม่สนับสนุนให้บุคลากรที่มีอยู่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือพิจารณาความดีความชอบตามความเหมาะสม ก็อาจจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การได้

2.2.3 ไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์การ เนื่องจากบุคลากรใหม่และบุคลากรเดิมขององค์การอาจมีความขัดแย้งทางความคิด

Copyright by Mahidol University

บุคลิกภาพ ทัศนคติ หรือมีปัญหาในการประสานงาน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปกติองค์การสามารถที่จะทำการสรรหาบุคลากรจากทั้งสองแหล่ง โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและสถานการณ์หลัก ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรจะต้องพยายามทำความเข้าใจในข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากแต่ละแหล่ง เพื่อให้สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป การสรรหาเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์การมีความต้องการมากที่สุด เพื่อที่บุคลากรจะได้สามารถปฏิบัติและพัฒนาการขององค์การในอนาคตองค์การสามารถสรรหาบุคลากรได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งทั้งสองแหล่งนี้มีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจในคุณลักษณะ ข้อดี-ข้อเสียของแหล่งที่มาแต่ละชนิด เพื่อให้สามารถเลือกนำมาใช้ประกอบการได้สรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยหัวใจสำคัญของข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่าย โดยกระบวนการสรรหาบุคลากรจะสิ้นสุดลงเมื่อกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์การต้องการสนใจที่จะเข้าร่วมกับองค์การ

2.4.2 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานแล้วก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้พนักงานด้วย

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2541: 73) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เมื่อได้มีการสรรหาคนดีมีความรู้ ความสามารถ และบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานแล้ว ก็หาได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไป เพราะว่าวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าไป ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถอาจเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็ได้

พยอม วงศ์สารศรี (2541: 193) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาที่เกี่ยวกับบุคคล คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

Copyright by Mahidol University

ดนัย เทียนพุฒ (2542 : 17) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่ากระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษาและ กิจกรรมอื่นๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้นทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนในการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก เพราะจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเอง โดยให้มีทัศนคติต่อผู้ร่วมงานและผู้บริหารในองค์การนั้นๆ เป็นอย่างดี

1) วิธีการพัฒนาบุคลากร

สมพงศ์ เกษมสิน (2543: 183) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นของการจัดการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน
3. วางโครงการในการพัฒนาบุคลากร
4. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ
5. จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ
6. ประเมินผล

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2543: 113) ได้เสนอว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 2 วิธีดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติในหน้าที่ และการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ได้แก่ การปฐมนิเทศ เพื่อให้รู้และเข้าใจในลักษณะของงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะ (on the job training) เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดทักษะและความชำนาญ ให้บุคลากรมีสมรรถภาพที่สูงขึ้น และฝึกอบรมระดับหัวหน้างานและผู้บริหาร (Supervisory training and executive training) เพื่อเตรียมคนและพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง

Copyright by Mahidol University

2. การจัดการศึกษาอบรมบุคลากรประจำการ (in–service education) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ยกระดับคุณวุฒิของบุคลากรให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การ

งาน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรด้วยกัน การอบรมมีหลายรูปแบบ คือการพัฒนา (seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การอบรมระยะสั้น (short course) และการศึกษาเต็มเวลา (full-time study)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2541: 136 – 138) ได้กล่าวถึงเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education)

ผู้คนมักเข้าใจว่าการให้การศึกษาเป็นเรื่องของสถาบันการศึกษาเท่านั้น เป็นความเข้าใจที่ถูกต้องแต่ไม่ทั้งหมด ความจริงแล้วการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นการเรียนรู้เหตุการณ์ในอดีตหรืออย่างมากก็เป็นการเรียนรู้เหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์ทั้ง 2 ช่วงเป็นเหตุการณ์ที่หยุดนิ่งเสียเป็นส่วนใหญ่ เหตุที่ต้องเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาเป็นเพียงการฝึกสมองคนรุ่นปัจจุบันให้จดจำ หรือคิดให้เท่าทันคนรุ่นก่อน (จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับปรัชญาการศึกษาของสังคม) จะมีความสำคัญมาก เพราะการคิดได้เท่าทันคนรุ่นก่อน เป็นการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ดีที่เดียว

การคิดให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ในอดีต คือ หัวใจของการศึกษาที่แท้จริง นั่นคือ ต้องตอบคำถามทำไมต้องคิดเช่นนั้น ทำไมต้องเป็นเช่นนั้น (Why) มิใช่เป็นการเรียนรู้ว่าเป็นเพราะเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ (What) ซึ่งเป็นเรื่องของการคิดแบบจำ ทำแบบจำ การคิดได้เพียงจดจำ มิได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานทำงานมากนัก เพราะจะทำให้ลักษณะการพัฒนานิ่งอยู่กับที่ หรือฉุดรั้งพัฒนาการของงานผลิตภัณฑ์และบริการให้ย้อนกลับสู่เหตุการณ์ในอดีต การคิดแบบจำ เรียนแบบจำ ทำแบบจำ (Memory Thinking) เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Imaginative Thinking)

การเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา (Autonomous Learning) เป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตการทำงาน และเมื่อพ้นจากสถาบันการศึกษาก็ต้องยิ่งศึกษาเรียนรู้ให้มากขึ้น อันนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร การศึกษาสอนให้คนมีความรู้ความสามารถในองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบเป็นอย่างน้อย คือ หนึ่ง ความรู้ในเชิงการจัดการ (Know – How) สอง ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving) และสาม ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ (Accountability) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความเข้มข้นไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ในงาน และพฤติกรรมการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ระบบคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศคงช่วยอะไรไม่ได้ เพราะเป็นเรื่องความคิดของคน

อย่างไรก็ตาม บริษัทที่จัดระบบคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศแบบอินทราเน็ต (Intranet) เราสามารถใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนสนับสนุนให้การศึกษาเรียนรู้ระหว่าง

Copyright by Mahidol University

พนักงานได้ ทั้งในรูปแบบของการแบ่งปันความรู้ในเชิงทฤษฎี (Knowledge) และความรู้ในเชิงจัดการ (Know-How)

การศึกษาที่เน้นเฉพาะทาง ไม่สามารถจะทำให้ชีวิตการทำงานก้าวหน้าได้เต็มที่ คนที่เรียนรู้เฉพาะทางและเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน แทบจะไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในระดับบริหาร ให้ท่านนึกถึงยอดพีระมิด ยิ่งยอดสูงเท่าใด ก็ต้องยิ่งอาศัยฐานที่แผ่กว้าง ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานจึงนึกถึงยอดพีระมิด ยิ่งยอดสูงเท่าใดก็ต้องยิ่งอาศัยฐานที่แผ่กว้าง ด้วยเหตุนี้การบริหารงานจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเป็นสหวิชา เช่น ผู้ที่จบวิศวกรควรมีความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการก่อสร้าง กฎหมายของสังคมและชุมชน และยิ่งคนที่มีพื้นฐานการศึกษาทางวิศวกรต้องการไต่เต้าเป็นผู้บริหาร จำเป็นต้องเรียนรู้วิชาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และวิชาการเงินการบัญชีด้วย ระดับความรู้ไม่จำเป็นต้องลึก เพียงเข้าใจหลักการเบื้องต้นน่าจะเพียงพอ แต่ถ้าเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเกิดจากผู้ประกอบการต้องการให้พนักงานที่รับเข้ามาทำงานนั้นมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทักษะการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติตามที่บริษัทมุ่งหวัง

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) และทำไมต้องประเมินผลการฝึกอบรม เป็นเรื่องของเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม ต้องอาศัยความคิดวิเคราะห์ของคน ส่วนรูปแบบการฝึกอบรมที่นิยมปฏิบัติกันมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น

2.1 การปฐมนิเทศ เป็นการเริ่มต้นการเรียนรู้ของพนักงานใหม่ และองค์กรต้องการให้พนักงานได้เข้าใจนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวในการทำงานกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2.2 การฝึกอบรมจากการทำงาน (On the Job Training)

2.3 การอบรมโดยวิธีเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Coaching)

2.4 การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา (Seminar)

การฝึกอบรมบุคลากรถือเป็นวิสัยทัศน์และหน้าที่ของผู้บริหาร โดยอาศัยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการฝึกอบรม ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเรื่องการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถวิเคราะห์เบื้องต้นได้จากงบประมาณการฝึกอบรมเป็นสัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อปี กล่าวคือ ถ้ามีสัดส่วนมากแสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม

Copyright by Mahidol University

ประโยชน์การฝึกอบรม

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542 : 143 – 146) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการช่วยกระตุ้นบุคคลให้สนใจในการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานอยู่เสมอ

2. การฝึกอบรมส่งเสริมให้เกิดการประหยัด ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาด

3. การฝึกอบรมช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ต่อที่จะปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติ และสามารถลงมือปฏิบัติได้เร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. การฝึกอบรมช่วยลดภาระหน้าที่หัวหน้างาน ช่วยให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงจากการ ไม่ต้องเสียเวลาควบคุม ดูแล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากพนักงานที่ทำงานผิดพลาด

5. การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน หลายองค์กรมักจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมสู่ตำแหน่งที่สมบูรณ์

2.4.3 การธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธีที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง มิเช่นนั้นแล้วจะทำให้บุคลากรลาออกหรือโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ทำให้ต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่อีกเสียค่าใช้จ่ายและเวลาทำให้งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง อันอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก

1) ความหมายของการธำรงรักษาบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2541:210) ได้กล่าวถึงความหมายของการธำรงไว้ว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไข ความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ

Copyright by Mahidol University

อำนวย แสงสว่าง (2540: 211) ได้กล่าวถึงความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากรว่า เป็นความสามารถขององค์กรเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำงานมีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวไว้พอจะสรุปได้ว่า การธำรง บำรุงรักษา บุคลากรในองค์กรให้อยู่กับเรานานที่สุด และมุ่งพัฒนาและแก้ไขเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2) ความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2541: 210) จากความหมายของการธำรงรักษาดังกล่าว ทำให้พอจะมองเห็นความสำคัญของการธำรงรักษาดังต่อไปนี้

1. การธำรงรักษาทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป ทั้งนี้เพราะคนเป็นแรงงานที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์การ ถ้าองค์การจัดกิจกรรมธำรงรักษาเป็นอ่างดี คนงานย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพและจิต ซึ่งเป็นการส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การละเลยเรื่องการธำรงรักษาไป พนักงานย่อมแสวงหาองค์การใหม่ ที่สามารถคุ้มครองเขาได้ ซึ่งสิ่งนี้เป็นไปตามธรรมชาติมนุษย์ที่ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัย (Safety need) หรือไม่เช่นนั้นแล้ว ถ้าพนักงานต้องประสบอันตรายใด ๆ องค์การต้องหาคนมาทดแทนนับว่าเป็น การเสียเวลาแก่องค์การเป็นอย่างมาก

2. การธำรงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การสู่สายตาบุคคลภายนอก คนทั่วไปในสังคมจะรับรู้ว่าองค์การนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำได้ แต่ได้หามาตรการที่ป้องกันให้พนักงานได้รับความปลอดภัยและหาทางช่วยเหลือ เมื่อความปลอดภัยนั้นได้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. การธำรงรักษาพนักงานได้ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะคนงานไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที่องค์การไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาขณะที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุดังกล่าวการธำรงรักษาจึงเป็นกิจกรรมที่องค์การจำเป็นต้องจัดขึ้น เพราะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์การ

Copyright by Mahidol University

อุทัย หิรัญโต (2540: 220) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรไว้หลายประการดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่

2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน

3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

4. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน

จากทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการธำรงรักษาบุคลากรนั้น คือ กระบวนการอันเป็นเทคนิควิธีการในเชิงบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจเต็มกำลังความสามารถทุกคน ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้ ซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

ในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดกับผู้ร่วมงานนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น และแนวคิดของการทำงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งได้แก่พยายามส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ครูมีความรู้สึกว่าการนิเทศงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นการช่วยเหลือครูไม่ใช้การจับผิด และให้ครูมีโอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ ดังต่อไปนี้ช่วย

1. ให้คำชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ผล

2. ให้คำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผลเมื่อครูเกิดปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง

3. เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องเกี่ยวกันสุขภาพทางกายและทางใจของครู

4. รับทั้งผิดและชอบในการบริหารงาน

5. กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติตน

6. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

3) ประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากร

Copyright by Mahidol University

สำหรับประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากรนั้น อุทัย หิรัญโต (2540: 220) ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากรไว้หลายประการดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่

2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุม พฤติกรรมของคนในหน่วยงาน

3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

4. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน จากทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการธำรงรักษาบุคลากรนั้น คือ กระบวนการอันเป็นเทคนิควิธีการ ในเชิงบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจเต็มกำลังความสามารถทุกคน

นอกจากการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว การเสริมสร้างระเบียบวินัยก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานธำรงอยู่ได้ ต้องมีการรักษากฎกติกาด้วยวิธีการควบคุมติดตามผล และประเมินผลประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วน ทุกหน้าที่ทุกงานและทุกขอบเขตของกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านความสำเร็จผลของงานในองค์การนั่นเอง

2.5 การจัดการกีฬา

2.5.1 ความหมายการจัดการกีฬา

เป็นการนำแนวคิดทางบริหารธุรกิจมาผสานกับคุณสมบัติเฉพาะของการกีฬาและประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหาร เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด สามารถนาไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง คาดว่าผู้บริหารในที่นี้มิได้หมายถึง รัฐมนตรีฯ หรือนายกสมาคมกีฬาหรือผู้จัดการทีมกีฬาเท่านั้น ครูพลศึกษาและครูผู้ทำทีมกีฬาก็จัดเป็นผู้บริหารทีมกีฬาในโรงเรียน กล่าวคือ เป็นทั้งผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน จัดหาผู้สนับสนุนและที่สำคัญเป็นผู้สรรหา เยาวชนที่มีความสามารถเชิงกีฬาเพื่อนำมาเจียระไนให้ได้นักกีฬาที่มีพรสวรรค์และสามารถปั้นไปสู่ดวงดาวได้ งานการบริหารและการจัดการการกีฬาจึงเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรในวงการกีฬา ผู้บริหาร ผู้จัดการการกีฬาในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องมีความรู้ ศึกษาพื้นฐานขององค์กรกีฬาอย่างละเอียด ความรู้ในสาขาการจัดการการกีฬา (Sport Management) การตลาดกีฬา (Sport

Copyright by Mahidol University

Marketing) และการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Development) ทั้งแนวคิดและทฤษฎี เพื่อให้มีความแม่นยำในความคิด (Ideas) ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creative) เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทาง (Approaches) ที่เป็นระบบ (System) ประกอบกับความมุ่งมั่นที่จำเป็นของปรัชญาการกีฬาเป็นพื้นฐานและคุณลักษณะสำคัญของการกีฬา

2.5.2 การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management)

การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการวางแผนของผู้บริหารระดับสูง

การจัดการ (Management) หมายถึง ชุดหน้าที่ต่างๆ (A set of function) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และคุ้มค่า (Cost effective) เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

การบริหาร คือ การชี้นำ เป็น Big Boss เป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนคำว่า Management แปลว่า การจัดการ การมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน การจัดการมีองค์ประกอบ (Management Function) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนานโยบายไปปฏิบัติ การควบคุม การประเมินผล เป็นต้น การจัดการการกีฬา (Sport Management) จึงเป็นการนำทฤษฎีทางการจัดการมาปรับประยุกต์ในการบริหารและจัดการองค์กรกีฬา รวมถึง การจัดการการแข่งขัน ผลิตภัณฑ์ และการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกีฬา

เฮ็นรี่ ฟาโยล์ (Henri Fayol. อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตนา, 2545. 68-69) ได้กล่าวไว้ว่าผู้จัดการต้องทำงานหลัก 5 ประการ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้แก่

การวางแผน : การวางแผนงานที่ต้องการให้ทำ

การจัดการ : ดำเนินงานและสถานที่ทางานเพื่อให้แน่ใจว่าผลงานจะดี

การสั่งงาน : ออกคำสั่ง หรือชี้นำให้ปฏิบัติงาน

การประสานงาน : ทำให้ทุกคนมีความพยายามร่วมมือกันในการทำงาน

การควบคุมงาน : ควบคุมและสอดส่องเพื่อให้แน่ใจว่าการทางานตรงตามแผนการที่วางไว้

การจัดการการกีฬา จึงเป็นการนาแนวคิดทางบริหารธุรกิจ มาผสานกับคุณสมบัติเฉพาะของการกีฬา และประสบการณ์ในทุกบริบทของผู้บริหาร เพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้เกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังในระดับสูง

Copyright by Mahidol University

2.5.3 หน้าที่ของการจัดการการกีฬา (Sport Management Function)

การจัดการ มีหน้าที่ ในการดาเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่าและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และผลที่ได้ควรอธิบายให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม หน้าที่ในการดำเนินงานหรือหน้าที่ในการจัดการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการจัดการ

Drucker กล่าวว่า หน้าที่ในการจัดการ คือ งานที่ผู้บริหาร ผู้จัดการหรือ ผู้นำองค์กรจะต้องทาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มี 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการดาเนินการขององค์กร การกำหนดรูปแบบในการวางแผนจะมีลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดทาแผน ได้แก่ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาระยะสั้น แผนระยะยาว หรือแผนเฉพาะกิจ เป็นต้น

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การนาแผนงานที่ได้จากการวางแผนมาสู่การปฏิบัติ เป็นการออกแบบโครงสร้าง เป็นการจัดระบบการทางาน กำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การวางกฎระเบียบ การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) การสรรหาบุคลากร ฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การอำนวยการ หรือการนาไปปฏิบัติ (Implementing) คือ กระบวนการแปลแผนงาน เพื่อให้เป็นงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ (Action Assignment) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานที่มอบหมายนั้น สามารถนำไปปฏิบัติสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้การนา (Leading) การสั่งการ การจูงใจ กับผู้ปฏิบัติทุกระดับ (Staffing)

4. การควบคุม (Controlling) เป็นหน้าที่ในการดูแลการดำเนินงานขององค์กรและการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความสอดคล้องในทุกระดับ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินผลบุคลากร ปฏิบัติงานและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ดีเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5.4 การจัดการการแข่งขัน (Event Management) เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดการการกีฬา (Sport Management

Copyright by Mahidol University

หน้าที่ของการจัดการการกีฬา มีความหลากหลายและกว้างขวางมากแต่เป้าหมาย คือ การคิดให้ถูก ทาให้เป็น ด้วยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนความสามัคคีร่วมมือกัน

ทางานเป็นทีมตั้งแต่ระดับนานาชาติจนถึงระดับท้องถิ่น การจัดการการกีฬามีขอบข่าย 3 ระดับใหญ่ๆ ได้แก่

1. การจัดองค์กร(Organization Management)

2. การจัดการแข่งขัน (Event Management)

3. กระบวนการการจัดการ (Process Management)

การบริหารและการจัดการนั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีผู้นาที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเข้าถึงการทางานในทุกระดับ มีระบบการจัดการที่เป็นระบบโดยมีกลยุทธ์เป็นตัวขับเคลื่อน

การมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การคาดถึงอนาคตที่ทุกสิ่งเป็นไปได้การมองอนาคตที่สามารถติดต่อสื่อสารกับคนอื่นๆ สามารถเข้าถึงทรัพยากรที่มีและข้อมูลต่างๆ

พันธกิจ (Mission) คือ ภาระหน้าที่การสนับสนุนและเพิ่มมูลค่าขององค์กร การทาให้องค์กรมีการบริการเป็นที่หนึ่ง มีคุณภาพและเป็นทางเลือกของผู้บริโภคเป็นอันดับหนึ่งอยู่เสมอ

เป้าหมาย (Goals) คือ ผลที่ต้องการได้รับ อันเกิดจากพันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์การดำเนินการ

การวางนโยบายระดับนานาชาติ การจัดทำนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายพัฒนากีฬาชาติ ตลอดจนถึงนโยบายของการกีฬาแห่งประเทศไทย รวมถึงทิศทางของหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา มีความละเอียดอ่อนที่ต้องสอดคล้องและเหมาะสมเป็นเสมือนเข็มทิศที่สำคัญยิ่ง ควรต้องเป็นการสร้าง (Build) การคิดค้น (Create) สามารถนำไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในทุกระดับ ยังเป็นปัจจัยที่สร้างโอกาสและเป็นสิ่งเกื้อกูลให้เกิดผลทางธุรกิจที่สำคัญ การบริหารและการจัดการมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท การบริหารและการจัดการกีฬาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสาหรับองค์กรกีฬาที่ต้องการความสำเร็จในการบริหารงานเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการจัดการกีฬา ว่าหมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การกีฬา การจัดคนเข้าทำงานหรือจัดการบุคคลคนเข้าฝึกซ้อมกีฬา การสั่งการและควบคุม โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดการ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โช (Cho, Kwang min. 1990: 1070) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของนักกีฬาทีมชาติเกาหลีและผู้ฝึกสอนที่มีผลต่อการเตรียมตัวนักกีฬา โดยใช้แบบสอบทัศนคตินักกีฬาของสเตปป์ที่ใช้วัดทัศนคติในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักกีฬาทีมชาติเกาหลี จำนวน 313 คน ซึ่งผู้ฝึกสอนจำนวน 19 คน

Copyright by Mahidol University

เป็นกีฬาประเภททีมที่อยู่ในระหว่างการเตรียมตัวสำหรับการแข่งขัน กีฬาเอเชี่ยนเกมส์ที่กรุงปักกิ่ง เก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 16 มีนาคม ถึงวันที่ 29 มีนาคม 2533 การเก็บตัวฝึกซ้อมในศูนย์ฝึกซ้อมกีฬาแห่งชาติไทนัน ผลการวิจัยพบว่า

1. นักกีฬาทีมชาติเกาหลีและผู้ฝึกสอนที่มีทัศนคติเห็นด้วยให้การสนับสนุนในการเก็บตัวฝึกซ้อมกีฬาก่อนการแข่งขัน

2. ทีมชาติเกาหลีและผู้ฝึกสอนมีทัศนคติเห็นด้วยและให้การสนับสนุนการเตรียมตัวในด้านการรับรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาบุคลิกภาพ สภาวะสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่โดยทั่วไป รวมทั้งในด้านทั่วๆไป

3. นักกีฬาทีมชาติเกาหลี ในกีฬาที่ไม่ปะทะและกีฬาประเภททีม มีความเห็นด้วยอย่างมากในด้านการเตรียมทีมเข้าแข่งขันมากกว่านักกีฬาที่ต้องปะทะและนักกีฬาประเภทบุคคล

4. นักกีฬาประเภทหญิงของประเทศเกาหลีมีทัศนคติเห็นด้วยและให้การสนับสนุนในการเตรียมทีมมากกว่านักกีฬาเพศชาย

5. นักกีฬาทีมชาติเกาหลีมีโอกาสในการแข่งขันในที่ต่างๆ ทั่วโลก มีทัศนคติเห็นด้วยและให้สนับสนุนในการฝึกซ้อมมากกว่านักกีฬาที่ไม่เคยออกไปแข่งขันในที่ต่างๆ ทั่วโลก

6. ผู้ฝึกสอนมีทัศนคติเห็นด้วยเป็นอย่างมากในการเตรียมทีมแข่งขันมากกว่านักกีฬา

เชลลาดูริ และซาเล็ช (Chelladuri & Saleh. 1980) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬา เรียกว่า แบบสอบถามการเป็นผู้นำทางการกีฬา โดยแบ่งพฤติกรรมเป็นผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1. แบบฝึกและสอน หมายถึง พฤติกรรมผู้ฝึกสอนที่มุ่งพัฒนาทักษะและความสามารถของนักกีฬา เน้นการฝึกทั้งสมรรถภาพทางกาย ทักษะ เทคนิค และกลยุทธ์ต่างๆ พร้อมทั้งมีการจัดโครงสร้าง หน้าที่ และการประสานกันภายในทีมอย่างชัดเจน

2. แบบประชาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรมผู้ฝึกสอนที่ยอมให้นักกีฬามีส่วนในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีฝึกซ้อมกลยุทธ์ในการแข่งขันและระบบที่ใช้ในการแข่งขัน

3. แบบเผด็จการ หมายถึง พฤติกรรมผู้ฝึกสอนที่มีความเป็นเอกภาพในการตัดสินใจ เน้นความมีขั้นตอน เน้นการฝึกหนักและอำนาจการเป็นผู้นำ

4. แบบสังคมสงเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมผู้ฝึกสอนที่ชอบช่วยเหลือสงเคราะห์นักกีฬา เน้นการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นเฟ้นและสมาชิกภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน

Copyright by Mahidol University

5. แบบมธุวาจาหรือชอบให้รางวัล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ฝึกสอนชอบให้แรงเสริมแก่นักกีฬา โดยมุ่งเน้นรางวัลสำหรับการเล่นได้ดี

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะผู้ฝึกสอนที่นักกีฬาพึงพอใจขึ้นอยู่กับอายุ ระดับความสามารถและประเภทกีฬาที่เล่น อีกทั้งวัฒนธรรมและประเพณีก็มีผลต่อความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้ฝึกสอน นอกจากนี้ความสามารถของนักกีฬาและความสามารถผู้ฝึกสอนต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน นักกีฬาเก่งต้องการผู้ฝึกสอนที่เก่งด้วย

สมิท และฮันท์ (Smith, Smoll & Hunt, 1977) ได้มีการสร้างแบบพฤติกรรมผู้ฝึกสอนซึ่งเป็นแบบการบันทึกพฤติกรรมการตอบสนองของผู้ฝึกสอน 12 แบบ ที่มีผลต่อการกระทำของนักกีฬา โดยเน้นที่การรับรู้ถึงพฤติกรรมที่ผ่านมาของโค้ชมีผลต่อแนวคิดทางการเล่นและการแข่งขัน ทัศนคติที่มีต่อการกีฬาและความสามารถทางการกีฬา หลังจากที่ได้รับการสอนจากโค้ชนั้นๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าผลแพ้ – ชนะจะไม่ส่งผลต่อความชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมผู้ฝึกสอนเลย หากพฤติกรรมการตอบสนองผู้ฝึกสอนเป็นบวก พบว่าหลังจากการแข่งขันแล้วนักกีฬาก็ยังคงชอบที่จะเล่นต่อไป หากมีผู้ฝึกสอนคนนั้นๆ ฝึกสอนต่อไป

เบ็ค (Beck 1990: 127) ทำการศึกษาคุณลักษณะครู พบว่า ครูที่ดีในสายตานักเรียน คือ ครูที่มีคุณสมบัติในด้านการให้ความรัก ความเอาใจใส่นักเรียน และมีคุณสมบัติที่จะให้ความรู้ความช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียนพื้นฐานและจะต้องรวมไปถึงการส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียนในด้านการเรียนด้วย

ฮิชเอ็ช (Hihhet, Gilbert. 1989: 115) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

มนตรี ไชยพันธ์ (2524) ได้ศึกษาบทบาทของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนภูมิภาคตามการรับรู้ของตนเอง โดยทำการศึกษาจากครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 189 คน และครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ จำนวน 112 คน โดยทำการศึกษาด้านบทบาทที่ควรปฏิบัติจริงและบทบาทที่ปฏิบัติจริง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของครูพลศึกษาในด้านการเรียนการสอน บทบาทของครูพลศึกษาที่มีนักเรียน บทบาทของครูพลศึกษาที่มีต่อสายวิชาพลศึกษา บทบาทของครูพลศึกษาที่มีต่อโรงเรียน บทบาทครูพลศึกษาที่มีต่อสายวิชาชีพ บทบาทที่ควรจะปฏิบัติ และบทบาทที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบทบาทของครูพลศึกษาที่มีต่อชุมชน ไม่มีบทบาทใดที่ครูพลศึกษาได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

Copyright by Mahidol University

จากการศึกษาของผาณิต บิลมาส (2523, อ้างในกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2525) เรื่องคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยประชากรศึกษาคือ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ของหัวหน้าหมวดวิชาพลศึกษาในโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนราษฎร์ จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ควรประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. ด้านการสอน ครูพลศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจความมุ่งหมายของหลักสูตรทางการศึกษาและรู้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

2. ด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความคล่องแคล่วว่องไวและมีสมรรถภาพทางกายดี

3. ด้านวิชาการ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้เรื่องอันตรายที่จะเกิดจากการเรียนกิจกรรมพลศึกษาและเอาใจใส่ป้องกันโรคติดต่อ

4. ด้านบุคลิกภาพ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีการควบคุมอารมณ์และอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง

5. ด้านคุณธรรมความประพฤติและการมีน้ำใจนักกีฬา ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและซื่อสัตย์สุจริต

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ดีและให้ความร่วมมือในกิจกรรมพลศึกษาของนักเรียน

7. ด้านการอบรม การปกครอง และการเป็นผู้นำ ครูพลศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีและรักษาความลับของนักเรียน

8. ด้านการเป็นพลเมืองในสังคมประชาธิปไตย ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และรู้จักรักษาความลับของราชการ

9. ด้านความเชื่อมั่นในตัวเองและเป็นตัวของตัวเอง ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความภูมิใจในอาชีพ มีสัจจะ และซื่อตรงต่อตัวเอง

ธนบดี นันตา (2546) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนตามการรับรู้และความคาดหวังของนักกีฬาและผู้ฝึกสอนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยประชากรในการศึกษา คือ ผู้ฝึกสอน จำนวน 21 คน และนักกีฬามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 194 คน ที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยครั้งที่ 30 ผลการศึกษาพบว่า

Copyright by Mahidol University

1. ความคาดหวังของผู้ฝึกสอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ในด้านการสอนและด้านคุณลักษณะ ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. ความคาดหวังของนักกีฬาต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอนและด้านคุณลักษณะ

3. การรับรู้ของนักกีฬาต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอนและด้านคุณลักษณะ

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาถึงบทบาทของผู้ฝึกสอนนักกรีฑาโดยตรง แต่มีการศึกษาบทบาทของครูพลศึกษา ซึ่งเน้นไปในลักษณะของการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬานั้น ได้มีการศึกษาความคาดหวังของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอน ซึ่งเน้นด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนด้านต่างๆ โดยพบว่า นักกีฬามีความคาดหวังต่อผู้ฝึกสอนค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นแนวทางที่คล้ายคลึงกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ผู้วิจัยพยายามชี้ให้เห็นว่า ผู้ฝึกสอนมีบทบาทสำคัญมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามที่นักกีฬาและผู้บริหารคาดหวังไว้หรือไม่

วนิชา ศรีตะปัญญะ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนโรงเรียนกีฬาต่อพฤติกรรมการสอนของผู้ฝึกสอนกีฬา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนกีฬา จำนวน 1,226 คน ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนโรงเรียนกีฬาพึงพอใจในพฤติกรรมการสอนของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอนมากที่สุด พึงพอใจพฤติกรรมแบบเผด็จการน้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้น เพศ หรือประเภทกีฬา แม่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแยกตามระดับชั้น พบว่า พฤติกรรมการสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลกับแบบสังคมสงเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจต่อพฤติกรรมสอนแบบสังคมสงค์เคราะห์ของนักเรียนชายมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนหญิง ซึ่งนักเรียนหญิงมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการสอนแบบเผด็จการมากกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่นักกีฬาประเภททีมมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการสอนแบบฝึกและสอนกับแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลมากกว่ากีฬาประเภทบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น นักกรีฑา ผู้ฝึกสอนกรีฑาและผู้บริหารของโรงเรียนกีฬา 11 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีษะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา และโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

Copyright by Mahidol University

ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) โดยกำหนดโรงเรียนกีฬาที่เป็นตัวแทนแต่ละภูมิภาคจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ ภาคเหนือ โรงเรียน

กีฬาจังหวัดลำปาง ภาคกลาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น ภาคใต้โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแต่ละโรงเรียนมีผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นนักกรีฑา ผู้ฝึกสอนกรีฑาและผู้บริหารโรงเรียน

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา	กลุ่มที่ทำการศึกษา		
	นักกรีฑา	ผู้ฝึกสอน	ผู้บริหาร
โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง	72	2	1
โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์	33	2	1
โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น	63	2	1
โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช	100	2	1
รวม	**268**	**8**	**4**

รายละเอียดของการได้มาซึ่งกลุ่มที่ทำการศึกษา

1.นักกรีฑา ศึกษาประชากรและคัดเลือกจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.ผู้ฝึกสอน คัดเลือกโดยกำหนดผู้ฝึกสอนประเภทลู่ 1 คน และประเภทลาน 1 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.ผู้บริหาร คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยกำหนดเป็นผู้บริหารฝ่ายพัฒนากีฬาของโรงเรียนละ 1 คน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช

Copyright by Mahidol University

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา โดยใช้แบบสอบถามนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลประกอบการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบปลายปิด (Open Ended)

ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับคะแนน มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับคะแนนมาก

3 หมายถึง ระดับคะแนนปานกลาง

4 หมายถึง ระดับคะแนน น้อย

5 หมายถึง ระดับคะแนน น้อยที่สุด

โดยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนในการพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความคาดหวังและปฏิบัติจริงมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความคาดหวังและปฏิบัติจริงมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความคาดหวังและปฏิบัติจริงปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความคาดหวังและปฏิบัติจริงน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความคาดหวังและปฏิบัติจริงน้อยที่สุด

(แสงเทียน อยู่เถา, 2557)

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

Copyright by Mahidol University

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 8 คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อที่จะนำผลในการสัมภาษณ์มาเป็นข้อมูล ประกอบการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบปลายปิด (Open Ended)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1.การสรรหาทรัพยากรขององค์กร

2.การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

3.การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากีฬา เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อที่จะนำผลในการสัมภาษณ์มาเป็นข้อมูล ประกอบการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบปลายปิด (Open Ended)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1.การสรรหาทรัพยากรขององค์กร

2.การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

3.การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะความคิดเห็นในด้านต่างๆ ของบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะปลายเปิด (Open Ended)

Copyright by Mahidol University

3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าจากวารสาร เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ที่ความคาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา

2. รวบรวมข้อมูลเพื่อการสร้างแบบสอบถาม

3.ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวจำนวน 3 ท่าน โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของโรวิเนลลี่ และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 สอดคล้อง เมื่อแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 ไม่แน่ใจ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- 1 ไม่สอดคล้อง เมื่อข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้องจากสูตร

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

ถ้าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (มีค่าสูงกว่า 0.5 ทั้งหมดในทุกข้อ)

4. นำแบบสอบถาม ที่มีผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วมาปรับปรุงและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบรูณ์นั้นไปทดลองใช้กลับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach,S Alpha Coeffcient) ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.889

5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษา

6. นำโครงร่างการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

Copyright by Mahidol University

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้จริงกับนักกรีฑาของโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

1.ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบทบาทหน้าที่ ที่ความคาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา รวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นการสร้างแนวการสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน ข้อคำถามถูกต้องเหมาะสมตรงตามโครงสร้าง และภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

3.นำโครงร่างการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยให้เป็นฉบับสมบูรณ์ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยไปยังโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์

2.ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา ด้วยตนเอง ตามเวลาที่ได้นัดหมาย

3.ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 268 คน พร้อมรอรับแบบสอบถามคืนในวันเดียวกัน

4. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนจะนำไปลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

Copyright by Mahidol University

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close Questionnaires) ทั้งหมดมาลงรหัส ตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Science for Window) ดังนี้

1. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ โรงเรียน การเข้าร่วมการแข่งขัน และจำนวนปีที่ฝึกซ้อมกับโรงเรียนกีฬา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ของคำตอบคิดเป็นร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ตารางประกอบความเรียง

2.ความคาดหวัง และปฏิบัติจริง ในด้านบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและปฏิบัติเป็นจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา ในด้านบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา โดยใช้ Sample pair *t*-test เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและปฏิบัติเป็นจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆซึ่งมีลักษณะแบบปลายเปิด (Open Ended) มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปความเรียง

5.การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) นำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาเรียบเรียงประเด็นตามกรอบแนวความคิดในการวิจัยวิเคราะห์เนื้อหาและอธิบายสรุปผลการสัมภาษณ์โดยการเสนอในรูปความเรียง

Copyright by Mahidol University

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษา บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนคติ บทบาทหน้าที่ ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาและเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วน บุคคล ของ นักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาโดยแยกรายด้าน

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะ ของนักกีฬากรีฑา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์ผู้ฝึกสอนกรีฑา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

Copyright by Mahidol University

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากรนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน) N=268	ร้อยละ
1.เพศ		
1.ชาย	152	56.7
2.หญิง	116	43.3
2.อายุ (ปี)		
1.13-15 ปี	153	57.1
2. 16-18 ปี	115	42.9
3.**โรงเรียนที่กำลังศึกษา**		
1.โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง	71	26.5
2.โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์	33	12.3
3.โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น	63	23.5
4.โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช	100	37.3
4.การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา		
1.ระดับนานาชาติ (ซีเกมส์, ยูธซีเกมส์, นักเรียนอาเซียน)	20	7.5
2.ระดับเขต (กีฬาเยาวชนแห่งชาติ,กีฬาแห่งชาติ,กีฬานักเรียนนักศึกษา แห่งประเทศไทย)	153	57.1
3.ระดับกีฬาโรงเรียนกีฬาแห่งประเทศไทย	111	41.1
4.ระดับจังหวัด	128	47.8
5.จำนวนปีที่อยู่ฝึกซ้อมกับโรงเรียนกีฬา		
1.1 ปี	88	32.8
2.2 ปี	67	25.0
3.3 ปี	46	47.2
4.มากกว่า 3 ปี	67	25.0

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มประชากรที่เป็นนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 13-15 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา มีอายุ 16-18 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9ส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมากำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนกีฬากีฬาจังหวัดลำปาง และโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่นตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 26.5และ ร้อยละ 23.5 ส่วนใหญ่เข้าร่วมการแข่งขันระดับเขต(กีฬาเยาวชนแห่งชาติ,กีฬาแห่งชาติ,กีฬานักเรียนนักศึกษาแห่งประเทศไทย) คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือเข้าร่วมการแข่งขันระดับระดับจังหวัด และระดับระดับกีฬาโรงเรียนกีฬาแห่งประเทศไทย ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 47.8 และร้อยละ 41.1 ส่วนใหญ่อยู่ฝึกซ้อมกับโรงเรียนกีฬาจำนวน 1 ปี มากที่สุด รองลงมาคือจำนวน 2 ปี และ มากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาตามความคิดเห็นของนักกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านความรู้

ด้านความรู้	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
1.มีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี	4.08	0.82	มาก	4.24	0.75	มากที่สุด
2. มีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิคและวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้	3.97	0.84	มาก	4.11	0.87	มาก
3. ใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆและถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา	4.02	0.85	มาก	4.22	0.75	มากที่สุด
4. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา	3.89	0.84	มาก	4.21	0.74	มากที่สุด
5.ศึกษาหาความรู้จากหนังสือและการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการฝึกซ้อม	3.93	0.90	มาก	4.06	0.84	มาก

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านความรู้ (ต่อ)

ด้านความรู้	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
6.ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกซ้อม	4.01	0.85	มาก	4.17	0.79	มาก
7.มีความคิด ริเริ่ม ผลิต พัฒนาสื่อและอุปกรณ์การฝึกซ้อม	3.93	0.82	มาก	4.13	0.81	มาก
8.ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุง	3.90	0.85	มาก	4.05	0.83	มาก
9.ใช้สภาพภูมิประเทศ สิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึก	3.89	0.85	มาก	3.98	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.9577**	**.51792**	**มาก**	**4.1302**	**.49504**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2พบว่าในระดับที่คาดหวังด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.96) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการ

กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.08) รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆและถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ($\bar{X}$= 4.02) และผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกซ้อมได้ ($\bar{X}$= 4.01)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$=4.14) เรียงตามลำดับคือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการกฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ($\bar{X}$=4.24) รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆและถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา($\bar{X}$=4.22) และผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา($\bar{X}$=4.21)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
1.ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึกทักษะ	3.96	0.86	มาก	4.11	0.84	มาก
2. การวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุง แก้ไข	3.90	0.95	มาก	3.99	0.86	มาก
3. สามารถสาธิตตามลำดับขั้นตอนที่ใช้ในทักษะของกีฬาได้อย่างดีเยี่ยม	3.86	0.88	มาก	4.00	0.88	มาก
4. ประยุกต์เทคนิค และวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้เป็นอย่างดี	3.82	0.91	มาก	4.00	0.79	มาก
5. วิเคราะห์ผลการฝึกซ้อมของนักกรีฑาได้ถูกต้อง	3.87	0.89	มาก	4.00	0.82	มาก
6. วางแผนและดำเนินการสอน ปรับปรุงแก้ไขทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬาได้อย่างเหมาะสม	3.91	0.79	มาก	4.09	0.77	มาก
7. มีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑา	3.94	0.92	มาก	4.05	.082	มาก
8. มีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑา	4.03	0.83	มาก	4.04	.082	มาก
9. เสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน	4.03	0.87	มาก	4.05	0.87	มาก
10. มีทักษะการประเมินผลการฝึกเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการฝึกซ้อมในครั้งต่อไป	3.84	0.88	มาก	4.01	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.9153**	**.51628**	**มาก**	**4.0384**	**.51913**	**มาก**

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.3 พบว่าในระดับที่คาดหวังด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$=3.92)เรียงลำดับคือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑาเป็นอย่างดี มีการเสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน($\bar{X}$=4.03) รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึกทักษะ ($\bar{X}$=3.96) และผู้ฝึกสอนกรีฑามีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑา($\bar{X}$= 3.94)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.04) เรียงลำดับ คือ มีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ ($\bar{X}$=4.11) รองลงมาคือ วางแผนและดำเนินการสอนปรับปรุงแก้ไขทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.09) และมีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑาเสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน ($\bar{X}$= 4.05)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
1. เป็นคนที่มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสนุกสนานรื่นเริงให้กับผู้เรียน	3.88	0.91	มาก	3.92	0.87	มาก
2.เป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง พร้อมที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.98	0.85	มาก	3.99	0.83	มาก
3. มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ	3.94	0.87	มาก	3.99	0.80	มาก
4. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ง่าย	4.00	0.85	มาก	4.09	0.74	มาก
5. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือน่าเคารพนับถือ	4.03	0.82	มาก	4.04	0.78	มาก
6. เชื่อมั่นในตนเอง	4.02	0.85	มาก	4.15	0.80	มาก

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านพฤติกรรม (ต่อ)

ด้านพฤติกรรม	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
7. ใช้วิธีการลงโทษที่เหมาะสมกับสิ่งที่เกิดขึ้น	3.97	0.85	มาก	4.04	0.80	มาก
8. ตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและเลิกสอน	3.99	0.84	มาก	4.09	0.82	มาก
9. ประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอน	4.01	0.83	มาก	4.09	0.81	มาก
10. ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักกีฬาในทุกโอกาส	3.97	0.88	มาก	4.01	0.81	มาก
11.รักความยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.99	0.81	มาก	4.09	0.76	มาก
12.มีความทุ่มเทให้กับความต้องการต่างๆของนักกีฬา	3.99	0.85	มาก	4.06	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ย	**3.9804**	**.51497**	**มาก**	**4.0488**	**.48094**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่าในระดับที่คาดหวังด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 3.99) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือ($\bar{X}$= 4.03) รองลงมาคือ ผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$= 4.02) และ ประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอน ($\bar{X}$= 4.01)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 4.05) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$= 4.15) รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ง่ายประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอนรักความยุติธรรมตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและเลิกสอนไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X}$= 4.09) และความทุ่มเทให้กับความต้องการต่างๆของนักกีฬา ($\bar{X}$= 4.06)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงด้านทัศนคติ

ด้านทัศนคติ	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
1. ความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงของผู้ฝึกสอน	4.02	0.94	มาก	4.02	0.85	มาก
2. รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองตลอดจนสร้างให้นักกีฬารู้บทบาทหน้าที่ด้วย	4.04	0.82	มาก	4.06	0.85	มาก
3. ความสามารถและเข้าใจถึงความต้องการต่างๆ ของผู้เรียน	3.97	0.83	มาก	4.00	0.83	มาก
4. มุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้	4.11	0.76	มาก	4.15	0.83	มาก
5. มุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี	4.04	0.89	มาก	4.09	0.82	มาก
6. มีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพผู้ฝึกสอน	4.03	0.85	มาก	4.09	0.80	มาก
7.เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติหรือผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ	4.07	0.88	มาก	4.07	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ย	**4.0405**	**.54405**	**มาก**	**4.0730**	**.52010**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในระดับที่คาดหวังด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 4.05) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ ($\bar{X}$= 4.11) รองลงมา คือ เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์แอบแฝงใดๆ ($\bar{X}$ = 4.07) และมุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี ($\bar{X}$=4.04)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.08) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ ($\bar{X}$= 4.15) รองลงมาคือ มุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้าง

© Copyright by Mahidol University

คนให้เป็นคนดีมีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพผู้ฝึกสอน ($\bar{X}$= 4.09) และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์แอบแฝงใดๆ ($\bar{X}$=4.07)

ตารางที่ 4. 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง รายด้าน

รายด้าน	ระดับที่คาดหวัง			ระดับที่ปฏิบัติจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล
1. ด้านความรู้	3.9577	.51792	มาก	4.1302	.49504	มาก
2.ด้านทักษะ	3.9153	.51628	มาก	4.0384	.51913	มาก
3.ด้านพฤติกรรม	3.9804	.51497	มาก	4.0488	.48094	มาก
4.ด้านทัศนคติ	4.0405	.54405	มาก	4.0730	.52010	มาก
รวมทุกด้าน	**3.9735**	**.43103**	**มาก**	**4.0726**	**.41653**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าในระดับที่คาดหวังรายด้านของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$=3.9735)

ในระดับที่ปฏิบัติจริง พบว่า รายด้านของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.0726)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาโดยแยกรายด้าน

ตารางที่ 4.7 แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านความรู้

หัวข้อด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	P value
ระดับที่คาดหวัง	3.9577	.51792	0.000**
ระดับที่ปฏิบัติจริง	4.1302	.49504	

Copyright© by Mahidol University

**Significant at α = 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า จากผลการวิเคราะห์Sample pair *t*-testระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาเกี่ยวกับด้านความรู้พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านความรู้ในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวังซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้

ตารางที่4.8 แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านทักษะ

หัวข้อด้านทักษะ	$\bar{x}$	S.D.	P value
ระดับที่คาดหวัง	3.9153	.51628	0.000**
ระดับที่ปฏิบัติจริง	4.0384	.51913	

**Significant at $\alpha = 0.01$

จากตารางที่ 4.8 พบว่าจากผลการวิเคราะห์ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา เกี่ยวกับด้านทักษะพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยค่าที่ปฏิบัติจริงมีค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวังนั่นคือแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านทักษะ ในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้

ตารางที่ 4.9 แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านพฤติกรรม

หัวข้อด้านพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	P value
ระดับที่คาดหวัง	3.9804	.51497	.019*
ระดับที่ปฏิบัติจริง	4.0488	.48094	

*Significant at $\alpha = 0.05$

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่4.9 พบว่าจากผลการวิเคราะห์ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาเกี่ยวกับด้านพฤติกรรม

พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยค่าที่ปฏิบัติจริงมีค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวังนั่นคือแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านพฤติกรรม ในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้

ตารางที่ 4.10 แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาด้านทัศนคติ

หัวข้อด้านด้านทัศนคติ	$\bar{x}$	S.D.	P value
ระดับที่คาดหวัง	4.0405	.54405	.315
ระดับที่ปฏิบัติจริง	4.0730	.52010	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าจากผลการวิเคราะห์ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทัศนคติพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของระดับที่คาดหวังและระดับที่ปฏิบัติจริง แสดงให้เห็นว่านักกีฬากรีฑานั้นยังมีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน ในเรื่องการจะมาเปลี่ยนทัศนคติ ความมุ่งมั่น อุดมการณ์ การศรัทธาและการมองโลกในแง่ดี ไม่สูงกว่าตามที่คาดหวังไว้ซึ่งแตกต่างจากหัวข้อด้านอื่นๆ

ตารางที่ 4.11 แสดงตารางเปรียบเทียบ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษารวมทุกด้าน

หัวข้อทุกด้าน	$\bar{x}$	S.D.	P value
ระดับที่คาดหวัง	3.9735	.43103	.000**
ระดับที่ปฏิบัติจริง	4.0726	.41653	

Copyright by Mahidol University

**Significant at $\alpha = 0.01$

จากตารางที่ 4.11 พบว่าจากผลการวิเคราะห์ Sample pair *t*-test ระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา รวมทุกด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยค่าที่ปฏิบัติจริงมีค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง นั่นคือแสดงให้เห็นว่านักกีฬากรีฑาพอใจบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในระดับที่ปฏิบัติจริงมากกว่าระดับที่คาดหวังไว้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะของนักกรีฑาในบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาเรื่องของอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เช่นไม้กระโดดค้ำ บล็อกสตาร์ท ทางโรงเรียนควรตรวจสอบอุปกรณ์ที่ชำรุด และจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้ฝึกซ้อมใหม่ให้เพียงกับความต้องการของนักกีฬาในส่วนของโปรแกรมการฝึกซ้อมอาจหนักเกินไปทำให้ นักกีฬาเกิดการบาดเจ็บและไม่ได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องการฝึกซ้อมในแต่ละครั้งผู้ฝึกสอนควรสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจจริงที่จะพัฒนานักกีฬาไปสู่จุดสูงสุด เพื่อเป็นสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่นักกีฬาต่อไป

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ฝึกสอนกรีฑาเกี่ยวข้องปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ซึ่งข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษาจำนวน 8 คน โดยข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน) N= 8	ร้อยละ
1.เพศ		
1.ชาย	7	87.5
2.หญิง	1	12.5
2.อายุ		
1. 20-25 ปี	2	25
2. 25-30 ปี	1	12.5
3. 30-35 ปี	3	37.5
4. มากกว่า 35 ปี	2	25
3.วุฒิการศึกษา		
1.ปริญญาตรี	6	75
2.ปริญญาโท	2	25
3.ปริญญาเอก		
4. วิชาเอก		
1.พลศึกษา	5	62.5
2.วิทยาศาสตร์การกีฬา	3	37.5
3.อื่นๆ		
5.ประสบการณ์เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในแต่ละระดับ		
1.ระดับนานาชาติ (ซีเกมส์,เอเชี่ยนเกมส์,โอลิมปิกเกมส์)	2	25
2.ระดับมหาวิทยาลัย (กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย)	5	62.5
3.ระดับเขต (กีฬาเยาวชนแห่งชาติ,กีฬาแห่งชาติ)	1	12.5
6.ท่านเคยได้รับการอบรมการเป็นผู้ฝึกสอนจากที่ไหน		
1.ระดับนานาชาติ	4	50
2.การกีฬาแห่งประเทศไทย	3	37.5
3.สมาคมกีฬาต่างๆ		
4.มหาวิทยาลัย	1	12.5

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 8 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 87.5 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 12.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-35 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมามีอายุ 20-25 ปี มากกว่า 35 ปี ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 25 และ มีอายุ 25-30 ปี ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ75 และปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 25ส่วนใหญ่มีประสบการการเข้าร่วมการแข่งขันในระดับมหาวิทยาลัย(กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย) คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือระดับนานาชาติ (ซีเกมส์,เอเชี่ยนเกมส์,โอลิมปิกเกมส์) คิดเป็นร้อยละ 25 และระดับเขต(กีฬาเยาวชนแห่งชาติ,กีฬาแห่งชาติ) คิดเป็นร้อยละ 12.5 ส่วนใหญ่ได้รับการอบรบเป็นผู้ฝึกสอนจากระดับนานาชาติคิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาจากการกีฬาแห่งประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 37.5 และจากมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 12.5

1. ด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กร

การสรรหาทรัพยากรขององค์กร มีการเปิดรับสมัครอย่างชัดเจนตามระบบของโรงเรียนการสอบคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกีฬากรีฑา พิจารณาจากการมีใบประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์จากการเป็นนักกีฬาทีมชาติ มีผู้ใหญ่แนะนำ หรือเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน มีความเสียสละและทุ่มเท ไม่มีความบกพร่องทางจิตและทางร่างกาย และมีประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างดี

2. ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ทางด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมในด้านต่างๆ เช่น อบรมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอน อบรมด้านกายภาพบำบัดการป้องกันการบาดเจ็บและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในนักกีฬา อบรมด้านโภชนาการ อบรมผู้ฝึกสอนกีฬากรีฑาขั้นสูงสุดระดับชาติ และนานาชาติ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปี เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรมีตำแหน่งที่มั่นคงให้ผู้ฝึกสอนกรีฑาที่มีความสามารถในการทำผลงาน โดยประเมินจากผลการแข่งขันของนักกีฬาหรือการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ฝึกสอนสอนควรได้รับการบรรจุแต่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือผู้เชี่ยวชาญกีฬา ควรมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น การดูแลในเรื่องสวัสดิการยามเจ็บป่วย การสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

Copyright by Mahidol University

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมด้านการจัดหาตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญกีฬาให้ผู้ฝึกสอนที่อยู่ในตำแหน่งอัตราจ้าง ควรปรับฐานเงินเดือนให้เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ฝึกสอนที่อยู่ในตำแหน่งอัตราจ้างและควรมีสวัสดิการค่ารักษาพยายามยามเจ็บป่วยหรือควรมีโบนัสประจำปีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ซึ่งข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 4 คน โดยข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N= 4	ร้อยละ
1.เพศ		
1.ชาย	3	75
2.หญิง	1	25
2.อายุ		
1. 20-25 ปี		
2. 25-30 ปี		
3. 30-35 ปี		
4. มากกว่า 35 ปี	4	100
3.วุฒิการศึกษา		
1.ปริญญาตรี		
2.ปริญญาโท	2	50
3.ปริญญาเอก	2	50
4. ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหาร		
1.1 ปี		
2.2 ปี		
3.3 ปี		
4. มากกว่า 3 ปี	4	100

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 4 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนใหญ่มีอายุ มากกกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 50ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 100

Copyright by Mahidol University

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัด

ขอนแก่น และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 4 คน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน

1. ด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กร

การสรรหาทรัพยากรขององค์กร มีการเปิดรับสมัครอย่างเป็นทางการตามระเบียบของสถาบันการพลศึกษา โดยมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การฝึกสอนและสามารถถ่ายทอดทักษะกีฬากรีฑาได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีระเบียบวินัยในตัวองมีความรับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมายเป็น และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนานักกีฬาไปสู่ความเลิศต่อไป

2. ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ทางโรงเรียนกีฬาได้ส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนเข้ารับการอบรมในด้านต่างๆ เช่น การอบรมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา อบรมกายภาพบำบัดการป้องกันการบาดเจ็บและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในนักกีฬา อบรมด้านโภชนาการ อบรมผู้ฝึกสอนกีฬากรีฑาขั้นสูงสุดระดับชาติ และนานาชาติ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปี เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฝึกสอนได้มีการพัฒนาตนเองและแผนการฝึกซ้อมที่ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ทางโรงเรียนมีนโยบายการสนับสนุนด้านการจัดหาตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีมีความรับผิดชอบมีผลงานดีเด่น องค์กรมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นจากประเมินในแต่ละปี มีการสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

หน่วยงานต้นสังกัดต้นสังกัดความดูแลเรื่องสวัสดิการให้มากขึ้นโดยให้ค่าครองชีพให้เป็นปัจจุบันให้มากที่สุด ควรพิจารณาตามความสามารถและผลของผู้ฝึกสอนเพื่อพิจารณาขั้นเงินเดือน ทางผู้บริหารยังมองว่าผู้ฝึกสอนยังขาดในเรื่องของความรู้ ทางโรงเรียนควรส่งเสริมให้ไปอบรมในด้านต่างๆ

Copyright by Mahidol University

บทที่ 5
อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ผู้ศึกษาได้รวบรวมประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

จากผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านความรู้ กลุ่มประชากรมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับในระดับที่ปฏิบัติจริงที่พบว่า ด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษา ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการที่ผู้ฝึกสอนมีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดีนั้นจะช่วยทำให้การดำเนินการฝึกซ้อมและการจัดการแข่งขันในแต่ละครั้งนักกีฬาจะได้รับการถ่ายทอดและประสบการณ์จากการแข่งขันที่เหมาะสมจากผู้ฝึกสอนได้ สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของ สืบสาย บุญวีรบุตร (2539: 192 -194) กล่าวว่าผู้ฝึกสอน เป็นแหล่งเรียนรู้ (As a Resource Person) ซึ่งแน่นอนที่สุด ผู้ฝึกสอน ต้องใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา สำคัญที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้นๆ ทั้งทางด้านสมรรถภาพ กลวิธี (Technique) กลยุทธ์ (Tactic) และการวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพปลอดภัยในเวลาอันสั้นและผู้ฝึกสอน ที่รู้บทบาทหน้าที่ (Roles and Rights) ผู้ฝึกสอนที่ดีควรมีการศึกษาหรือข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแข่งขันกีฬาของนักกีฬา เพื่อจะให้ทราบและกำหนดบทบาทของตนเองได้ถูกต้อง

Copyright by Mahidol University

5.1.2 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทักษะ กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑาเป็นอย่างดีและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีนั้น ในเบื้องต้นผู้ฝึกสอนควรจะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับกีฬาชนิดนั้น ๆ จึงจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนเองมีให้นักกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของ สืบสาย บุญวีรบุตร (2539: 192 -194) กล่าวว่าผู้ฝึกสอนเป็นแม่แบบ (As a Role Model) ผู้ฝึกสอน เป็นผู้มีอิทธิพลมากที่สุดทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจะถ่ายทอดจัดปรับและส่งผ่านปรัชญา ค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ตนเองทั้งต่อการแข่งขันกีฬาและการกีฬาโดยรวมตลอดจนการดำเนินชีวิตของการกีฬาและผู้ฝึกสอน เป็นแรงจูงใจ (As a Motivator) ผู้ฝึกสอน ควรมีบทบาทเป็นแรงจูงใจเพื่อให้นักกีฬามุ่งมั่นในการฝึกซ้อมเพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถในการเล่นกีฬา บทบาทเป็นแรงจูงใจของผู้ฝึกสอนจึงมีความจำเป็นและความสำคัญมากต่อนักกีฬาอย่างยิ่ง

5.1.3 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่าผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักกีฬานั้น ผู้ฝึกสอนจำเป็นที่จะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใสและเป็นที่เคารพ จึงจะทำให้นักกีฬาเกิดความเชื่อถือและรับฟังคำสั่งสอนจากผู้ฝึกสอนได้ต่อไป สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของ รัตนาภรณ์ ลัธธนันท์ (2555) กล่าวว่าผู้ฝึกสอนต้องเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง เพราะต้องเจอกับสถานการณ์หลายๆ อย่างเพราะจะทำให้ขาดความเคารพนับถือ

5.1.4 บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความมุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ สอดคล้องกับในระดับที่ปฏิบัติจริงที่พบว่า ด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษา ผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าความมุ่งมันในชัยชนะร่วมกันทั้งผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจะช่วยพัฒนาให้การฝึกซ้อมและการแข่งขันในแต่ละครั้งประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับลักษณะและคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนกีฬาของ ไลฟ์ เซบ็อค (อ้างใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2540) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสมในการเป็นผู้ฝึกสอน

Copyright by Mahidol University

กีฬานั้น ต้องคำนึงถึงปรัชญาการสอน บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อม โดยที่การมีจุดหมายอย่างชัดเจน (Identification of Goals) เทคนิคที่สำคัญในการสร้างความสนใจความตั้งใจและความพยายาม โดยการกำหนดเป้าหมาย นับว่าเป็นเทคนิคที่เป็นรูปธรรมในการสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดวิธีหนึ่ง ผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องเข้าใจขบวนการการกำหนดเป้าหมายและนำไปประกอบในโปรแกรมการฝึกตลอดเวลา

5.2 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา

จากผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรมในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนคือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแสดงบทบาทการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีที่จะทำให้นักกีฬาและทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันในแต่ละครั้งได้ สอดคล้องกับ วนิชา ศรีตะปัญญะ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนโรงเรียนกีฬาต่อพฤติกรรมการสอนของผู้ฝึกสอนกีฬา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลกับแบบสังคมสงเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจต่อพฤติกรรมสอนแบบสังคมสงค์เคราะห์ของนักเรียนชายมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนหญิง ซึ่งนักเรียนหญิงมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการสอนแบบเผด็จการมากกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่นักกีฬาประเภททีมมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการสอนแบบฝึกและสอนกับแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลมากกว่ากีฬาประเภทบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

5.3 ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กรว่ามีการเปิดรับสมัคร มีการสอบคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกีฬากรีฑา พิจารณาจากใบประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์จากการเป็นนักกีฬาทีมชาติ มีความเสียสละและทุ่มเทและมีประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างดี ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและในด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์องค์กรควรมีตำแหน่งที่มั่นคงให้ผู้ฝึกสอนกรีฑาที่มีความสามารถในการทำผลงานโดยประเมินจากผลการแข่งขันของนักกีฬา ผู้สอนควรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ การเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น การดูแลในเรื่องสวัสดิการยามเจ็บป่วย การสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ก็ควรจะคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ส่วนในการพัฒนาบุคลากร ก็ควรจะมีการฝึกอบรมหรือการให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ก็ควรจะสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีที่จะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและตามที่บุคคลรอบข้างคาดหวังได้ สอดคล้องกับหลักการสรรหาบุคลากรของ อำนวย แสงสว่าง (2540:99-101) กล่าวว่าหลักการสรรหาบุคลากรขององค์การ คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งทางทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2543: 113) กล่าวว่าการฝึกอบรม (Training) เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติในหน้าที่ และการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ได้แก่ การปฐมนิเทศ เพื่อให้รู้และเข้าใจในลักษณะของงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะ (On the job training) เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดทักษะและความชำนาญ ให้บุคลากรมีสมรรถภาพที่สูงขึ้น และฝึกอบรมระดับหัวหน้างานและผู้บริหาร (Supervisory training and executive training) เพื่อเตรียมคนและพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งและการจัด

Copyright by Mahidol University

การศึกษาอบรมบุคลากรประจำการ (In–service education) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากร ยกระดับคุณวุฒิของบุคลากรให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงาน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรด้วยกัน การอบรมมีหลายรูปแบบ คือการพัฒนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การอบรมระยะสั้น (Short course) และการศึกษาเต็มเวลา (Full-time study) และสอดคล้องกับความหมายของการธำรงรักษาบุคลากรของ พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 210) ได้กล่าวถึงความหมายของการธำรงไว้ว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ

Copyright by Mahidol University

บทที่ 6
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพของนักกีฬากรีฑาและทัศนคติต่อบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษาและเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือนักกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน จำนวน 268 คน ผู้ฝึกสอนกรีฑา 4 โรงเรียน จำนวน 8 คนและผู้บริหารของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for Social Science) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 13-15 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 57.1 กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.3 เข้าร่วมการแข่งขันระดับเขต (กีฬาเยาวชนแห่งชาติ กีฬาแห่งชาติ กีฬานักเรียนนักศึกษาแห่งประเทศไทย) คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่อยู่ฝึกซ้อมกับโรงเรียนกีฬาจำนวน 1 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8

Copyright by Mahidol University

6.1.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมในระดับที่คาดหวังรายด้านของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและในระดับที่ปฏิบัติจริง พบว่ารายด้านของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

6.1.3 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านความรู้

ผลการศึกษาพบว่าในระดับที่คาดหวังด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ผู้ฝึกสอนกรีฑาใฝ่หาความรู้ในด้านต่าง ๆ และถ่ายทอดความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกซ้อมได้และในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาใฝ่หาความรู้ในด้านต่าง ๆ และถ่ายทอดความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา

6.1.4 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทักษะ

ผลการศึกษาพบว่าในระดับที่คาดหวังด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑาเป็นอย่างดี มีการเสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึกทักษะและผู้ฝึกสอนกรีฑามีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑาและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือ มีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ รองลงมาคือวางแผนและดำเนินการสอน ปรับปรุงแก้ไขทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬาได้อย่างเหมาะสมและมีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑา เสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน

Copyright by Mahidol University

6.1.5 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านพฤติกรรม

ผลการศึกษาพบว่าในระดับที่คาดหวังด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือ รองลงมาคือผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเองและประพฤติดี มีวินัยเป็นตัวอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอนและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ง่าย ประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอน รักความยุติธรรม ตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและเลิกสอน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและความทุ่มเทให้กับความต้องการต่าง ๆ ของนักกีฬา

6.1.6 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทัศนคติ

ผลการศึกษาพบว่าในระดับที่คาดหวังด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ รองลงมาคือเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติหรือผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ และมุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดีและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่า ด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้คือผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ รองลงมาคือมุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี มีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพผู้ฝึกสอนและเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติหรือผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ

6.1.7 ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาในด้านความรู้

ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านความรู้ในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

Copyright by Mahidol University

6.1.8 ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาในด้านทักษะ

ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านทักษะในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

6.1.9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาในด้านพฤติกรรม

ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านพฤติกรรมในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.1.10 ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาในด้านทัศนคติ

ผลการศึกษาพบว่านักกีฬากรีฑานั้นยังมีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในเรื่องการจะมาเปลี่ยนทัศนคติ ความมุ่งมั่น อุดมการณ์ การศรัทธาและการมองโลกในแง่ดีไม่สูงกว่าตามที่คาดหวังไว้

6.1.11 ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยค่าที่ปฏิบัติจริงมีค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง นั่นคือแสดงให้เห็นว่านักกีฬากรีฑาพอใจบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนในระดับที่ปฏิบัติจริงมากกว่าระดับที่คาดหวังไว้

6.1.12 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะของนักกรีฑา

ผลการศึกษาพบว่านักกรีฑาประสบปัญหาเรื่องของอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เช่น ไม้กระโดดค้ำ บล็อกสตาร์จ ดังนั้นทางโรงเรียนควรตรวจสอบอุปกรณ์ที่ชำรุดและจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้ฝึกซ้อมใหม่ให้เพียงกับความต้องการของนักกีฬา ในส่วนของโปรแกรมการฝึกซ้อมอาจหนักเกินไป

Copyright by Mahidol University

ทำให้ร่างกายของนักกีฬารับไม่ไหว เลยเกิดการบาดเจ็บและไม่ได้ทำการรักษาอย่างต่อเนื่อง และการฝึกซ้อมในแต่ละครั้งผู้ฝึกสอนควรสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจจริงที่จะพัฒนานักกีฬาไปสู่จุดสูงสุดเพื่อเป็นสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่นักกีฬาต่อไป

6.1.13 ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าในด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กร ผู้ฝึกสอนกรีฑาได้กล่าวถึงการสรรหาทรัพยากรขององค์กรว่ามีการเปิดรับสมัคร มีการสอบคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกีฬากรีฑา พิจารณาจากใบประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์จากการเป็นนักกีฬาทีมชาติ มีผู้ใหญ่แนะนำให้มาทำงานที่โรงเรียน เป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน มีความเสียสละและทุ่มเทและมีประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างดี ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น อบรมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอน อบรมด้านกายภาพบำบัดการป้องกันการบาดเจ็บและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในนักกีฬา อบรมด้านโภชนาการ อบรมผู้ฝึกสอนกีฬากรีฑาขั้นสูงสุดระดับชาติและนานาชาติ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและในด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรมีตำแหน่งที่มั่นคงให้ผู้ฝึกสอนกรีฑาที่มีความสามารถในการทำผลงานโดยประเมินจากผลการแข่งขันของนักกีฬา ผู้สอนควรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการหรือผู้เชี่ยวชาญกีฬา ควรมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น การดูแลในเรื่องสวัสดิการยามเจ็บป่วย การสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

6.1.14 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่าในส่วนของข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านการจัดหาตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการให้ผู้ฝึกสอนที่อยู่ในตำแหน่งอัตราจ้าง ควรปรับฐานเงินเดือนให้เพิ่มขึ้น ผู้ฝึกสอนที่อยู่ในตำแหน่งอัตราจ้างควรมีสวัสดิการค่ารักษาพยายามยามเจ็บป่วยและควรให้เงินโบนัสประจำปี

6.1.15 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright by Mahidol University

ผลการศึกษาพบว่าในด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กร ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการได้กล่าวถึง การสรรหาทรัพยากรขององค์กรว่า มีการเปิดรับสมัครอย่างเป็นทางการตามระบบของโรงเรียน โดยมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การฝึกสอนและสามารถถ่ายทอดทักษะกีฬากรีฑาได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมายเป็นและมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนานักกีฬาไปสู่ความเลิศต่อไป ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนกีฬาแต่ละภาคได้ส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนเข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น อบรมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอน อบรมด้านกายภาพบำบัดการป้องกันการบาดเจ็บและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในนักกีฬา อบรมด้านโภชนาการ อบรมผู้ฝึกสอนกีฬากรีฑาขั้นสูงสุดระดับชาติและนานาชาติ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและในด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะมีการเปิดตำแหน่งที่บรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการให้ผู้ฝึกสอนกรีฑาที่มีความสามารถในการทำผลงาน โดยประเมินจากผลการแข่งขันของนักกีฬาและระเบียบการจากสถาบันการพลศึกษา ทางองค์กรมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นจากประเมินในแต่ละปี มีการสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

6.2.1 ด้านความรู้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต จึงควรมีการให้ความรู้การส่งผู้ฝึกสอนไปศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับหลักการ กฎกติกาการแข่งขันให้กับผู้ฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการทบทวนหลักการ กฎกติกาการแข่งขันที่ผู้ฝึกสอนควรทราบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อฝึกสอนนักกีฬาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

6.2.2 ด้านทักษะ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต จึงควรมีการพัฒนาทักษะหรือความสามารถในการ การสาธิตและปฏิบัติจริงได้ถูกต้อง ให้กับผู้ฝึกสอน หรือการส่งผู้รับสอนไปอบรมด้านการเขียนแผนการฝึกซ้อม ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้นักกีฬาสามารถได้รับการถ่ายทอด

Copyright by Mahidol University

ความรู้และทักษะต่าง ๆ จากผู้ฝึกสอนอย่างเต็มที่และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งในการฝึกซ้อมและการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

6.2.3 ด้านพฤติกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต จึงควรมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนให้มีความเหมาะสมและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับนักกีฬาได้ ทั้งนี้หากผู้ฝึกสอนมีความมั่นใจในตนเองแล้วก็ควรจะปรับปรุงด้วยการให้ผู้ฝึกสอนกีฬานั้นเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและน่าเคารพให้กับนักกีฬาได้ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะทำให้นักกีฬาได้รับการถ่ายทอดทักษะที่ดีจากผู้ฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ต่อไป

6.2.4 ด้านทัศนคติ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ทางโรงเรียนควรมีนโยบายเสนอต่อสถาบันการพลศึกษาให้มีการเปิดตำแหน่งบรรจุให้กับผู้ฝึกสอนที่มีใบประกอบวิชาชีพครู และความมีการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ย่อมจะเกิดเป็นแรงผลักดันให้ผู้ฝึกสอนทำการฝึกสอนนักกีฬาอย่างเต็มกำลังความสามารถและตัวนักกีฬาก็จะมีแรงจูงใจที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

6.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

6.3.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการฝึกสอนในด้านต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ในการฝึกสอน การให้การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ทราบได้ว่ามีปัจจัยใดเพิ่มเติมที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการฝึกสอนของผู้ฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

6.3.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีให้กับผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ทราบได้ว่าผู้ฝึกสอนมีความต้องการพัฒนาการฝึกสอนในด้านใดบ้างและจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนให้กับผู้ฝึกสอนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

Copyright by Mahidol University

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬา
ในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

EXPECTED ROLES AND REAL PERFORM OF ATHLETIC COACHES OF SPORT SCHOOL LNSTUT OF PHYSICAL EDUCATION

อัมภาพร สงค์เกื้อ 5337858 SHSM/M

ศศ.ม. (การจัดการทางการกีฬา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : พราม อินพรม ,ค.ด. (พลศึกษา) นักรบ ระวังการณ์, ศศ.ด. (อาชีวศึกษา)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

บทนำ

โรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา เป็นโรงเรียนกีฬาสมบูรณ์แบบตั้งขึ้นในประเทศไทย แห่งแรกที่จังหวัดสุพรรณบุรี ในสมัย ฯพณฯ ชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ด้วยวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการกีฬาของชาติให้เป็นไปอย่างกว้างขวางและทั่วถึง รวมทั้งมีมาตรฐานเพื่อที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติได้เป็นอย่างดี ได้มีการดำเนินการเสนอโครงการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้กับเด็กและเยาวชนตั้งแต่เยาว์วัยให้มีความสามารถทางการกีฬาประเภทต่าง ๆ ทัดเทียมนานาอารยประเทศ (โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี, 2555) โดยมีการจัดการศึกษาให้นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาได้ฝึกหัดหรือพัฒนาทักษะด้านการกีฬาให้มีความชำนาญควบคู่กับจัดการศึกษาวิชาสามัญตามหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งชนิดกีฬาที่เปิดสอน ประกอบไปด้วย 27 ชนิดกีฬา ได้แก่ กรีฑา จักรยาน เซปักตะกร้อ เทควันโด เทเบิลเทนนิส ฟุตบอล มวยปล้ำ มวยไทยยกน้ำหนัก ยิงธนู ยิงปืน ยิมนาสติก ยูโด วอลเล่ย์บอล ว่ายน้ำ แฮนด์บอล คาราเต้โด ฟุตซอล เบสบอล เทนนิส กอล์ฟ แบดมินตัน วูซู ปันจักสีลัต เนตบอล เรือพาย และบาสเกตบอล

Copyright by Mahidol University

การพัฒนานักกีฬาให้ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตัวนักกีฬา สถาบันและประเทศชาติได้นั้น จำเป็นต้องได้ผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการฝึกสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งกีฬาทุกประเภทแม้กระทั่งทีมแชมป์โลกก็ยังต้องมีผู้ฝึกสอน นักมวยที่เป็นแชมป์โลกก็ต้องอาศัยผู้ฝึกสอน เพราะการพัฒนาเทคนิคและยุทธวิธีในการแข่งขันนั้น ทีมกีฬาแต่ละทีมจะได้เปรียบหรือเสียเปรียบกันก็อยู่ที่บุคคลที่อยู่นอกสนามส่วนหนึ่ง บุคคลนอกสนามที่สำคัญที่สุดเห็นจะได้แก่ “ผู้ฝึกสอน” เพราะนอกเหนือจากความสามารถของผู้เล่นแล้วความสามารถของผู้ฝึกสอน การฝึก การวางแผน และรูปแบบของการเล่นก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นำชัยชนะมาสู่ทีม (เจริญ กระบวนรัตน์, 2545) สำหรับโรงเรียนกีฬาก็เช่นกัน ครู คือผู้ฝึกสอนนักกีฬาทุกประเภท เพื่อให้นักกีฬามีความสามารถทางการกีฬาประเภทต่าง ๆ ทัดเทียมกับคู่แข่งขัน ผู้ฝึกสอนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจและความรอบรู้สูงในเรื่องของการกีฬาประเภทนั้นๆ ยิ่งไปกว่านั้นต้องชำนาญและกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำให้มีอำนาจ บทบาท ควบคุม ดูแล ประสานงาน และกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ต่อนักกีฬา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติ บทบาทหน้าที่ ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

Copyright by Mahidol University

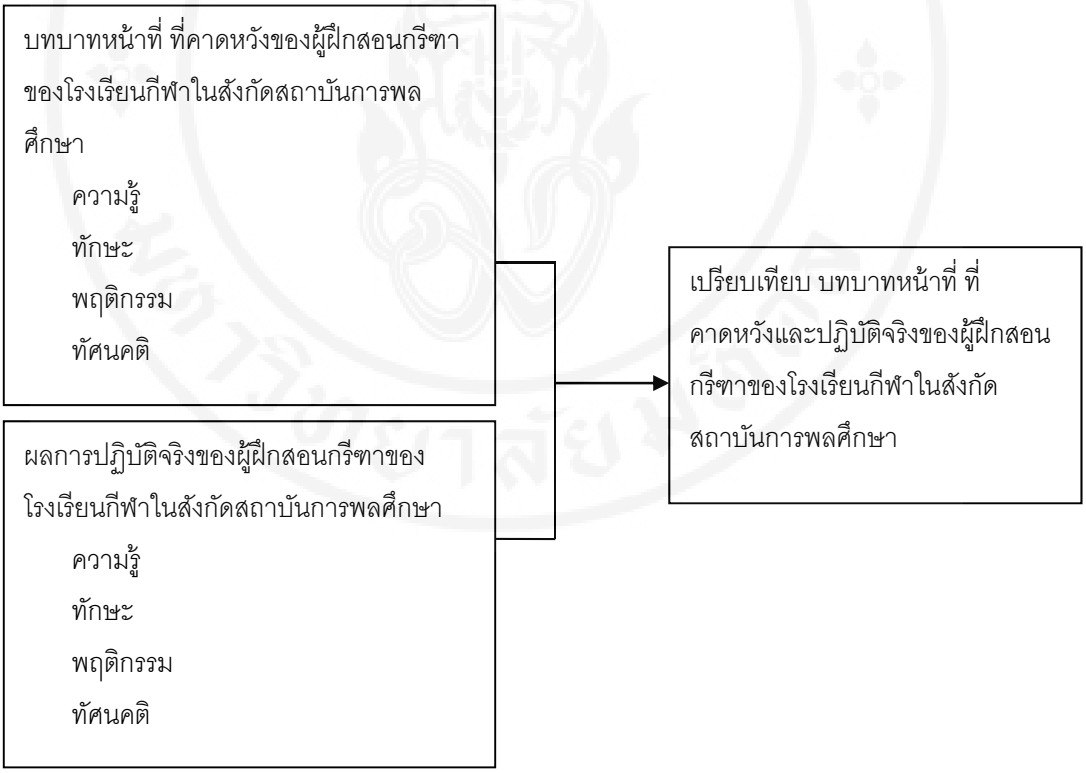
การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดการพลศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

2. พื้นที่เป้าหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ระยะเวลาการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน 2557

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบสถานภาพของนักกีฬากรีฑาและทัศนคติต่อ บทบาทหน้าที่ ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright© by Mahidol University

2. ทราบผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวังและปฏิบัติจริง ของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

3.ทราบปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของผู้ฝึกสอนกรีฑาและปัญหาอุปสรรค ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

4.มีข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางแก้ไข ในการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น นักกรีฑา ผู้ฝึกสอนกรีฑาและผู้บริหารของโรงเรียนกีฬา 11 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีษะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา และโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) โดยกำหนดโรงเรียนกีฬาที่เป็นตัวแทนแต่ละภูมิภาคจำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ ภาคเหนือโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง ภาคกลาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น ภาคใต้โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแต่ละโรงเรียนมีผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นนักกรีฑาศึกษาประชากรจำนวน 268 คน ผู้ฝึกสอนกรีฑาจำนวน 8 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 4 คน

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Copyright by Mahidol University

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆแล้วสร้างแบบสอบถามและ แบบสัมภาษณ์

2. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวจำนวน 3 ท่าน โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามวิธีการของโรวิเนลลี่ และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977)(มีค่าสูงกว่า 0.5 ทั้งหมดในทุกข้อ)

3.นำแบบสอบถาม ที่มีผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วมาปรับปรุงและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบรูณ์นั้นไปทดลองใช้กลับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach,S Alpha Coeffcient) ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.889

4.แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษา

5.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้จริงกับนักกรีฑาของโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ขอความอนุเคราะห์ในการวิจัยไปยังโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา 4 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์

2.ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษา ด้วยตนเอง ตามเวลาที่ได้นัดหมาย

3.ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 268 คน พร้อมรอรับแบบสอบถามคืนในวันเดียวกัน

4. รวบรวมและตรวจสอบความสมบรูณ์ของแบบสอบถามก่อนจะนำไปลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

Copyright by Mahidol University

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) นำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาเรียบเรียงประเด็นตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย วิเคราะห์เนื้อหาและอธิบายสรุปผลการสัมภาษณ์โดยการเสนอในรูปความเรียง

2.โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ของคำตอบคิดเป็นร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ตารางประกอบความเรียง

3. เปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและปฏิบัติเป็นจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา ในด้านบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑา โดยใช้Sample pair t-test เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและปฏิบัติเป็นจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Science for Window) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

กลุ่มประชากรที่เป็นนักกีฬากรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 13-15 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา มีอายุ 16-18 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9

บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาตามความคิดเห็นของนักกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านความรู้

ในระดับที่คาดหวังด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.96) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.08) รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆและถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ($\bar{X}$= 4.02)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$=4.14) เรียงตามลำดับคือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการกฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ($\bar{X}$=4.24) รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆและ

Copyright by Mahidol University

ถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา($\bar{X}$=4.22) และผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา($\bar{X}$=4.21)

ความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านทักษะ

ในระดับที่คาดหวังด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$=3.92)เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑาเป็นอย่างดี มีการเสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน($\bar{X}$=4.03) รองลงมาคือผู้ฝึกสอนกรีฑาความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึกทักษะ ($\bar{X}$=3.96)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงด้านทักษะของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.04) เรียงลำดับ คือ มีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ ($\bar{X}$=4.11) รองลงมาคือ วางแผนและดำเนินการสอนปรับปรุงแก้ไขทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$= 4.09) และมีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑาเสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน ($\bar{X}$= 4.05)

ความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านพฤติกรรม

ในระดับที่คาดหวังด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 3.99) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามีบุคลิกภาพที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือ($\bar{X}$= 4.03) รองลงมาคือ ผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$= 4.02)

ในระดับที่ปฏิบัติจริงด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 4.05) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$= 4.15) รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ง่ายประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดี ตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอนรักความยุติธรรมตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและเลิกสอนไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X}$= 4.09) และความทุ่มเทให้กับความต้องการต่างๆของนักกีฬา ($\bar{X}$= 4.06)

ความคาดหวังและปฏิบัติจริงด้านทัศนคติ

ในระดับที่คาดหวังด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 4.05) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ ($\bar{X}$= 4.11) รองลงมา คือ เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์แอบแฝงใดๆ ($\bar{X}$ = 4.07)

Copyright by Mahidol University

ในระดับที่ปฏิบัติจริงด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.08) เรียงลำดับ คือ ผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ ($\bar{X}$= 4.15) รองลงมาคือ มุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดีมีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพผู้ฝึกสอน ($\bar{X}$= 4.09) และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์แอบแฝงใดๆ ($\bar{X}$=4.07)

เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาโดยแยกรายด้าน

บทบาทหน้าที่	ระดับที่คาดหวัง		ระดับที่ปฏิบัติจริง		P value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้	3.9577	.51792	4.1302	.49504	0.000**
ด้านทักษะ	3.9153	.51628	4.0384	.51913	0.000**
ด้านพฤติกรรม	3.9804	.51497	4.0488	.48094	.019*
ด้านทัศนคติ	4.0405	.54405	4.0730	.52010	.315

*Significant at α = 0.05, * *Significant at α = 0.01

จากผลการวิเคราะห์Sample pair *t*-testระหว่างบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของนักกีฬากรีฑาต่อผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา

ด้านความรู้พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01ซึ่งค่าที่ได้ในการปฏิบัติจริงสูงกว่าระดับที่คาดหวังไว้ แสดงว่า นักกรีฑามีความพอใจในด้านความรู้ที่ได้จากผู้ฝึกสอนกรีฑา

ด้านทักษะพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01ซึ่งค่าที่ได้ในการปฏิบัติจริงสูงกว่าระดับที่คาดหวังไว้ แสดงว่า นักกรีฑามีความพอใจในด้านทักษะที่ได้จากผู้ฝึกสอนกรีฑา

ด้านพฤติกรรมพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05ซึ่งค่าที่ได้ในการปฏิบัติจริงสูงกว่าระดับที่คาดหวังไว้ แสดงว่า นักกรีฑามีความพอใจในด้านพฤติกรรมที่ได้จากผู้ฝึกสอนกรีฑา

ด้านทัศนคติพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของระดับที่คาดหวังและระดับที่ปฏิบัติจริง

ด้านปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะของนักกรีฑาในบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

Copyright by Mahidol University

ปัญหาเรื่องของอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เช่น ไม้กระโดดค้ำ บล็อกสตาร์ท ทางโรงเรียนควรตรวจสอบอุปกรณ์ที่ชำรุด และจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้ฝึกซ้อมใหม่ให้เพียงกับความต้องการของนักกีฬา

ในส่วนของโปรแกรมการฝึกซ้อมอาจหนักเกินไปทำให้ นักกีฬาเกิดการบาดเจ็บและไม่ได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง การฝึกซ้อมในแต่ละครั้งผู้ฝึกสอนควรสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจจริงที่จะพัฒนานักกีฬาไปสู่จุดสูงสุด เพื่อเป็นสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่นักกีฬาต่อไป

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

1. ด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กร

การสรรหาทรัพยากรขององค์กร มีการเปิดรับสมัครอย่างเป็นทางการตามระเบียบของสถาบันการพลศึกษา โดยมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การฝึกสอนและสามารถถ่ายทอดทักษะกีฬากรีฑาได้เป็นอย่างดี รวมถึงการมีระเบียบวินัยในตัวองมีความรับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมายเป็น และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนานักกีฬาไปสู่ความเลิศต่อไป

2. ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมในด้านต่างๆ เช่น อบรมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอน อบรมด้านกายภาพบำบัดการป้องกันการบาดเจ็บและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในนักกีฬา อบรมด้านโภชนาการ อบรมผู้ฝึกสอนกีฬากรีฑาขั้นสูงสุดระดับชาติ และนานาชาติ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปี เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ทางโรงเรียนมีนโยบายการสนับสนุนด้านการจัดหาตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีมีความรับผิดชอบมีผลงานดีเด่น องค์กรมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นจากประเมินในแต่ละปี มีการสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านความรู้ กลุ่มประชากรมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับในระดับที่ปฏิบัติจริงที่พบว่า ด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษา ผู้ฝึกสอนกรีฑามีความรู้ในหลักการ กฎ

Copyright by Mahidol University

กติกาการแข่งขันเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการที่ผู้ฝึกสอนมีความรู้ในหลักการ กฎกติกาการแข่งขันเป็นอย่างดีนั้นจะช่วยทำให้การดำเนินการฝึกซ้อมและการจัดการแข่งขันในแต่ละครั้ง นักกีฬาจะได้รับการถ่ายทอดและประสบการณ์จากการแข่งขันที่เหมาะสมจากผู้ฝึกสอนได้ สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของ สืบสาย บุญวีรบุตร (2539: 192 -194) กล่าวว่าผู้ฝึกสอน เป็นแหล่งเรียนรู้ (As a Resource Person) ซึ่งแน่นอนที่สุด ผู้ฝึกสอน ต้องใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา สำคัญที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้นๆ ทั้งทางด้านสมรรถภาพ กลวิธี (Technique) กลยุทธ์ (Tactic) และการวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพปลอดภัยในเวลาอันสั้นและผู้ฝึกสอน ที่รู้บทบาทหน้าที่ (Roles and Rights) ผู้ฝึกสอนที่ดีควรมีการศึกษาหรือข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแข่งขันกีฬาของนักกีฬา เพื่อจะให้ทราบและกำหนดบทบาทของตนเองได้ถูกต้อง

2. บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทักษะ กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑาเป็นอย่างดีและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีนั้น ในเบื้องต้นผู้ฝึกสอนควรจะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับกีฬาชนิดนั้น ๆ จึงจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนเองมีให้นักกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของ สืบสาย บุญวีรบุตร (2539: 192 -194) กล่าวว่าผู้ฝึกสอนเป็นแม่แบบ (As a Role Model) ผู้ฝึกสอน เป็นผู้มีอิทธิพลมากที่สุดทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจะถ่ายทอดจัดปรับและส่งผ่านปรัชญา ค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ตนเองทั้งต่อการแข่งขันกีฬาและการกีฬาโดยรวมตลอดจนการดำเนินชีวิตของการกีฬาและผู้ฝึกสอน เป็นแรงจูงใจ (As a Motivator) ผู้ฝึกสอน ควรมีบทบาทเป็นแรงจูงใจเพื่อให้นักกีฬามุ่งมั่นในการฝึกซ้อมเพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถในการเล่นกีฬา บทบาทเป็นแรงจูงใจของผู้ฝึกสอนจึงมีความจำเป็นและความสำคัญมากต่อนักกีฬาอย่างยิ่ง

3.บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือและในระดับที่ปฏิบัติจริงพบว่าผู้ฝึกสอนเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักกีฬานั้น ผู้ฝึกสอนจำเป็นที่จะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใสและเป็นที่เคารพ จึงจะทำให้นักกีฬาเกิดความเชื่อถือและรับฟังคำสั่งสอนจาก

Copyright by Mahidol University

ผู้ฝึกสอนได้ต่อไป สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนของ รัตนาภรณ์ลัธธนันท์ (2552) กล่าวว่าผู้ฝึกสอนต้องเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง เพราะต้องเจอกับสถานการณ์หลายๆ อย่างเพราะจะทำให้ขาดความเคารพนับถือ

4.บทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ด้านทัศนคติ กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าผู้ฝึกสอนกรีฑาควรมีความมุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ สอดคล้องกับในระดับที่ปฏิบัติจริงที่พบว่า ด้านทัศนคติของผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสถาบันการพลศึกษา ผู้ฝึกสอนกรีฑามุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าความมุ่งมันในชัยชนะร่วมกันทั้งผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจะช่วยพัฒนาให้การฝึกซ้อมและการแข่งขันในแต่ละครั้งประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับลักษณะและคุณสมบัติของผู้ฝึกสอนกีฬาของ ไลฟ์เซบ็อค (อ้างใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2540) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสมในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้น ต้องคำนึงถึงปรัชญาการสอน บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อม โดยที่การมีจุดหมายอย่างชัดเจน (Identification of Goals) เทคนิคที่สำคัญในการสร้างความสนใจความตั้งใจและความพยายาม โดยการกำหนดเป้าหมาย นับว่าเป็นเทคนิคที่เป็นรูปธรรมในการสร้างแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดวิธีหนึ่ง ผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องเข้าใจขบวนการการกำหนดเป้าหมายและนำไปประกอบในโปรแกรมการฝึกตลอดเวลา

การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑา

1.ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าทัศนคติของนักกีฬากรีฑาด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรมในระดับที่ปฏิบัติจริงที่มีต่อผู้ฝึกสอนค่าสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักกรีฑาพอใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกรีฑาเพราะผู้ฝึกสอนกรีฑาสามารถทำได้สูงกว่าที่คาดหวังไว้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนคือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแสดงบทบาทการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีที่จะทำให้นักกีฬาและทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันในแต่ละครั้งได้ สอดคล้องกับ วนิชา ศรีตะปัญญะ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนโรงเรียนกีฬาต่อพฤติกรรมการสอนของผู้ฝึกสอนกีฬา ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลกับแบบสังคมสงเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจต่อพฤติกรรมสอนแบบสังคมสงค์เคราะห์ของนักเรียนชายมีความพึงพอใจมากกว่านักเรียนหญิง ซึ่งนักเรียนหญิงมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการสอนแบบ

Copyright by Mahidol University

เผด็จการมากกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่นักกีฬาประเภททีมมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการสอนแบบฝึกและสอนกับแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลมากกว่ากีฬาประเภทบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในด้านการสรรหาทรัพยากรขององค์กรว่ามีการเปิดรับสมัคร มีการสอบคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านกีฬากรีฑา พิจารณาจากใบประกอบวิชาชีพครู มีประสบการณ์จากการเป็นนักกีฬาทีมชาติ มีความเสียสละและทุ่มเทและมีประสบการณ์ทำงานเป็นอย่างดี ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ มีการอบรมหลักสูตรและแผนการฝึกซ้อมตลอดปีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและในด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์องค์กรควรมีตำแหน่งที่มั่นคงให้ผู้ฝึกสอนกรีฑาที่มีความสามารถในการทำผลงานโดยประเมินจากผลการแข่งขันของนักกีฬา ผู้สอนควรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ การเพิ่มอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น การดูแลในเรื่องสวัสดิการยามเจ็บป่วย การสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขันอย่างเพียงพอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ก็ควรจะคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานนั้น ส่วนในการพัฒนาบุคลากร ก็ควรจะมีการฝึกอบรมหรือการให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ก็ควรจะสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีที่จะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและตามที่บุคคลรอบข้างคาดหวังได้ สอดคล้องกับหลักการสรรหาบุคลากรของ อำนวย แสงสว่าง (2540:99-101) กล่าวว่าหลักการสรรหาบุคลากรขององค์การ คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งทางทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2543: 113) กล่าวว่าการฝึกอบรม (Training) เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติในหน้าที่ และการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ได้แก่ การปฐมนิเทศ เพื่อให้รู้และเข้าใจในลักษณะของงาน การฝึกอบรม

Copyright© by Mahidol University

เกี่ยวกับงานเฉพาะ (On the job training) เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดทักษะและความชำนาญ ให้บุคลากรมีสมรรถภาพที่สูงขึ้น และฝึกอบรมระดับหัวหน้างานและผู้บริหาร (Supervisory training and executive training) เพื่อเตรียมคนและพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งและการจัดการศึกษาอบรมบุคลากรประจำการ (In–service education) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรยกระดับคุณวุฒิของบุคลากรให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงาน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรด้วยกัน การอบรมมีหลายรูปแบบ คือการพัฒนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การอบรมระยะสั้น (Short course) และการศึกษาเต็มเวลา (Full-time study) และสอดคล้องกับความหมายของการธำรงรักษาบุคลากรของ พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 210) ได้กล่าวถึงความหมายของการธำรงไว้ว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

1. ด้านความรู้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต จึงควรมีการให้ความรู้การส่งผู้ฝึกสอนไปศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับหลักการ กฎกติกาการแข่งขันให้กับผู้ฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการทบทวนหลักการ กฎกติกาการแข่งขันที่ผู้ฝึกสอนควรทราบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อฝึกสอนนักกีฬาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. ด้านทักษะ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต จึงควรมีการพัฒนาทักษะหรือความสามารถในการการสาธิตและปฏิบัติจริงได้ถูกต้อง ให้กับผู้ฝึกสอน หรือการส่งผู้รับสอนไปอบรมด้านการเขียนแผนการฝึกซ้อม ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้นักกีฬาสามารถได้รับการถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ จากผู้ฝึกสอนอย่างเต็มที่และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งในการฝึกซ้อมและการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ด้านพฤติกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต จึงควรมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนให้มีความเหมาะสมและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับนักกีฬาได้ ทั้งนี้หากผู้ฝึกสอนมีความมั่นใจในตนเองแล้วก็ควรจะปรับปรุงด้วยการให้ผู้ฝึกสอนกีฬานั้นเป็นผู้ที่มีความมั่นใจใน

Copyright by Mahidol University

ตนเองและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและน่าเคารพให้กับนักกีฬาได้ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะทำให้นักกีฬาได้รับการถ่ายทอดทักษะที่ดีจากผู้ฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ต่อไป

4. ด้านทัศนคติ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ทางโรงเรียนควรมีนโยบายเสนอต่อสถาบันการพลศึกษาให้มีการเปิดตำแหน่งบรรจุให้กับผู้ฝึกสอนที่มีใบประกอบวิชาชีพครู และความมีการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ย่อมจะเกิดเป็นแรงผลักดันให้ผู้ฝึกสอนทำการฝึกสอนนักกีฬาอย่างเต็มกำลังความสามารถและตัวนักกีฬาก็จะมีแรงจูงใจที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการฝึกสอนในด้านต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ในการฝึกสอน การให้การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ทราบได้ว่ามีปัจจัยใดเพิ่มเติมที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการฝึกสอนของผู้ฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีให้กับผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาที่ทราบได้ว่าผู้ฝึกสอนมีความต้องการพัฒนาการฝึกสอนในด้านใดบ้างและจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนให้กับผู้ฝึกสอนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

Copyright by Mahidol University

THE EXPECTED ROLES AND THE ACTUAL ROLES OF THE ATHLETIC COACHES OF A SPORTS SCHOOL UNDER SUPERVISION OF THE INSTIUTION OF PHYSICAL EDUCATION

UMPAPORN SONGKUA 5337858 SHSM/ M

M.A. (SPORTS MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : PRAM INPROM, Ph.D.. (PHYSICAL EDUCATION), NUGROB RAWANGKARN, Ph.D. (VOCATIONAL EDUCATION)

EXTENDED SUMMARY

Introduction

The sports schools under supervision of the institute of physical education are complete sports schools established first in Thailand in Suphanburi Province during the office of His Excellency Chatichai Choonhavan, Prime Minster. Under the visions of Ministry of Education endeavoring to extensively and wholly develop the national sports; it also includes sports standardization to enhance the development of quality of life and to proliferating efficient sports competitiveness at the national and international levels. The project of establishing a sports school has been proposed with the objectives to promote and to develop sports for children and youth at early ages to enable them with capacity in various sports to equate with the civilized countries (The Sports School of Suphanburi Province, 2012). Educations were organized for students with sports talent to be trained and to develop their sports skills to acquire sports expertise pairing with general education of secondary curriculums under the Ministry of Education. The school educates 27 sports, i.e. athletics, cycling, sepatakraw, taekwondo, table-tennis, soccer, wrestling, Muay Thai, weightlifting, archery,

Copyright by Mahidol University

shooting, gymnastic, judo, volleyball, swimming, handball, karate, futsal, baseball, lawn-tennis, golf, badminton, wushu, pencaksilat, netball, canoeing and basketball.

Developing athletes for success bringing fames to themselves, their institutes and the country requires the coaches equipped with qualified training knowledge and skills. All types of sports even world teams demand for their coaches. The world champion boxers rely on their coaches for their technique development and the competition tactics. Advantageous or disadvantageous teams rely on individuals outside the field as part but he most important outsiders are their coaches. Beyond, the capacity of the players, it demands the capacity of the coaches, training, planning and styles which are critical elements to bring trophies to the team (Jaroen Krabuanrat, 2002). The sports school is similar. Teachers are the coaches for training athletes to enable them in various types of sports equating their competitors. The coaches are equipped with knowledge, understanding, and savvy in each type of sports. Moreover, they must be expert and influential enough to radiate power, roles, controls, supervision, coordination, and setting rules and regulation over athletes.

The researcher is therefore interested to study the expected roles and the actual roles of the coaches in a sports school under supervision of the institute of physical education.

Objectives

The objectives of this research were traced as below.

1. To investigate the attitudes and roles of athletes to their coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education;

2. To conduct comparative study between the expected roles and the actual roles of the athletes to their coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education, and

3. To investigate the administrative factors supporting roles of the coaches, problems, limitations and solutions of coaching in the sports school under supervision of the institute of physical education.

Copyright by Mahidol University

Scope of the study

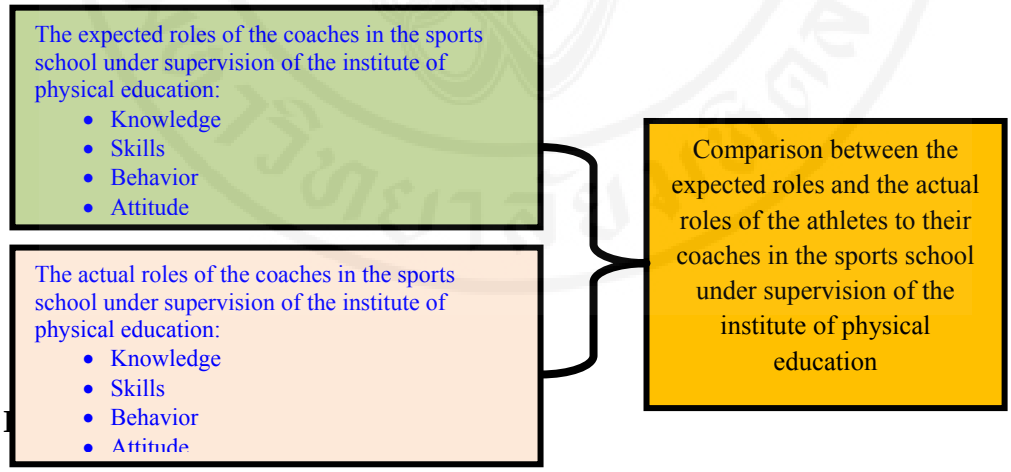
The scopes of the study were:

1. It is to investigate the expected roles and the actual roles of the coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education; and it is to conduct comparative study between the expected roles and the actual roles of the athletes to their coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education.

2. The targets are to study 4 sports schools under supervision of the institute of physical education, i.e. the sports school of Lampang Province, the sports school of Nakhonsawan Province, the sports school of Khonkhaen Province, and the sports school of Nakhonsithammarat Province

3. Duration of the data collection was during to January –June 2014.

Conceptual framework



1. To recognize the status of the athletes and their attitude to the roles of their coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education;

2. to recognize the comparative results of the expected roles and the actual roles of the athletes and their attitude to the roles of their coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education; and

Copyright by Mahidol University

3. To recognize the administrative factors supporting roles of the coaches, problems, limitations and solutions of coaching in the sports school under supervision of the institute of physical education.

4. To be as remedial guides for coaching in the sports school under supervision of the institute of physical education.

Methodology

Population

The targeted population in this research is:

The athletes, the coaches and the school administrators in 11 sports schools. They are the sports school of Suphanburi Province, the sports school of Nakhonsithammarat Province, the sports school of Khonkhaen Province, the sports school of Ubonratchathani Province, the sports school of Nakhonsawan Province, the sports school of Sisaket Province, sports school of Angthong Province, the sports school of Lampang Province, the sports school of Cholburi Province, the sports school of Yala Province, and the sports school of Trang Province.

Samples

The researcher has applied a purposive sampling by identifying 4 sports school to represent of each region. The northern region is represented by the sports school of Lampang Province. The central region is represented by the sports school of Nakhonsawan Province. The northeastern region is represented by the sports school of Khonkhaen Province. The southern region is represented by the sports school of Nakhonsithammarat Province. Each sports school engages respondents who are 268 athletes, 8 coaches and 4 school administrators.

Qualifying the research instrument

Copyright by Mahidol University

1. Exploring data and formulate the questionnaire and the interview form.

2. Check their content validity through submitting them to 3 experts applying IOC (Index of Item Objective Congruence) based on Rovinelli and Hambleton, (1977). All items gain higher values than 0.5 levels.

3. Improve the questionnaire and the interview forms and submit to the thesis advisor for checking before try-out to check their reliability and content coverage for the study. The questionnaire has been tried out with 30 samples analogous to the real samples. The reliability is based on Cronbach's Alpha Coeffcient and it gains 0.889 scores.

4. Improve the questionnaire and the interview forms inconsistent with the recommendations of the thesis committee and the thesis advisor.

5. The improved questionnaire and interview forms have been conducted with the targeted respondents in the 4 sports school under supervision of the institute of physical education.

Data collection

1. The research requests recommendation letters from Graduate School, Mahidol University to seek cooperation in responding the questionnaire and interview from the 4 sports school under supervision of the institute of physical education.

2. The researcher interviews the school administrators and the coaches in the 4 sports school under supervision of the institute of physical education.

3. The researcher distributes the questionnaire to 268 samples in the 4 sports school under supervision of the institute of physical education.

4. The researcher collects and checks validity of the questionnaire before encoding them for further analyses.

Data Analyses

1. Analyses of the qualitative data: Content analysis has been applied with the interviews. The information has been relevantly set as the conceptual framework and synopsizes and presents them in composition.

2. The descriptive statistics are applied to find means, standard deviation, frequency, and percentage and presented the analyses in tables and composition.

Copyright by Mahidol University

3. The paired sample t-test is used in the comparison between the expected roles and the actual roles of the coaches with SPSS/FW (Statistical Package for the Social Science for Window) and presented the analyses in tables and composition.

Results

Demography

The 268 athletes in the 4 sports school under supervision of the institute of physical education involve 56.7% males and 43.3 females aged 13-15 years old by 57.1% followed by 42.9% are aged 16-18 years old.

The expected roles and the actual roles perceived by the athletes in the 4 sports school under supervision of the institute of physical education.

The expected and the actual roles of knowledge

Their average expected roles on knowledge are high ($\bar{X}$ = 3.9577) and by the descending order are the good knowledge of principles, rules and regulations of competitions ($\bar{X}$ = 4.08) followed by seeking variety of knowledge and conveying for development of the athletes' capacity ($\bar{X}$ = 4.02).

Their average actual roles on knowledge are high ($\bar{X}$ = 4.1302) and by the descending order are their good knowledge of principles, rules and regulations of competitions ($\bar{X}$ = 4.24) followed by seeking variety of knowledge and conveying for development of the athletes' capacity ($\bar{X}$ = 4.22) and knowledge of sports psychology ($\bar{X}$ = 4.21).

The expected and the actual roles of skills

Copyright by Mahidol University

Their average expected roles on skills are high ($\bar{X}$ = 3.9158) and by the descending order are the coaches are well capable to convey sports skills, proposing

ways and training techniques for competition ($\bar{X}$ = 4.03) followed by ability of both physical fitness and skills training techniques ($\bar{X}$ = 4.03).

Their average actual roles on skills are high ($\bar{X}$ = 4.0384) and by the descending order are the coaches are capable to be the coach with physical fitness, training method and skills ($\bar{X}$ = 4.11) followed by proper planning and instructions, improve and correct sports skills and techniques for athletes ($\bar{X}$ = 4.09) and pursuing results of training and development of athletes while proposing ways and training techniques to be applied in competition($\bar{X}$ = 4.05).

The expected and the actual roles of behavior

Their average expected roles on behavior are high ($\bar{X}$ = 3.9804) and by the descending order are the coaches have proper personality, reliability and respectfulness ($\bar{X}$ = 4.03) followed by having self-confidence ($\bar{X}$ = 4.02).

Their average actual roles on behavior are high ($\bar{X}$ = 4.0488) and by the descending order are their self-confidence ($\bar{X}$ = 4.15) followed by human relation, well settled with everyone, good behavior, disciplined, good role model, professional ethics, fairness, punctuality to start and to end class and non-discrimination, and opened to hear other opinions ($\bar{X}$ = 4.09) and devotion to various needs of the athletes ($\bar{X}$ = 4.06).

The expected and the actual roles of attitude

Their average expected roles on attitude are high ($\bar{X}$ = 4.0405) and by the descending order are their determination to lead the learners or athletes to their destination ($\bar{X}$ = 4.11) followed by optimism, non-prejudice, or non-hidden benefits ($\bar{X}$ = 4.07).

Copyright by Mahidol University

Their average actual roles on attitude are high ($\bar{X}$ = 4.0730) and by the descending order are their determination to lead the learners or athletes to their destination ($\bar{X}$ = 4.15) followed by their determination to build the idealist athletes and having faith in the coach profession ($\bar{X}$ = 4.09) and optimism, non-prejudice, or non-hidden benefits ($\bar{X}$ = 4.07).

Comparison of the expected roles and the actual roles of the coaches distributed by aspects

Roles	Expectation Level		Actuality Level		P value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
Knowledge	3.9577	.51792	4.1302	.49504	0.000**
Skills	3.9153	.51628	4.0384	.51913	0.000**
Behavior	3.9804	.51497	4.0488	.48094	.019*
Attitude	4.0405	.54405	4.0730	.52010	.315

*Significant at α = 0.05, **Significant at α = 0.01

The results of paired-sample t-test on “knowledge” between the expected roles and the actual roles perceived by the athletes to their coaches in their sports schools under supervision of the institute of physical education; it is found that there is statistical significance difference at 0.01 levels. The value of the actual roles is greater than the expected roles. It reveals that the athletes are gratified with their coaches’ knowledge.

It is found with the “skills” that there is statistical significance difference at 0.01 levels. The value of the actual roles is greater than the expected roles. It reveals that the athletes are gratified with their coaches’ skills. It is also found with the “behavior” that there is statistical significance difference at 0.05 levels. The value of the actual roles is greater than the expected roles. It reveals that the athletes are gratified with their coaches’ behavior. However, in the coaches’ attitude” it is not found any statistical significance difference between the expected roles and the actual roles.

Copyright by Mahidol University

Problems, limitations and solutions of coaching found by athletes about the expected roles and the actual roles of their coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education.

The problems of insufficient sports equipments such as poles of the pole vault, and block-starts; the sports school should check the broken equipments and procure them sufficiently for athletes in training. There are too rigid training programs injure athletes and with the discontinuing treatments. The coaches should create real determination, in each training; to develop athletes to reach the top which creates positive attitude for their athletes.

The administrative factors supporting the roles of the coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education

1. Recruitment

The institution has formally opened for personnel recruitment under the regulations of the institute of physical education by selecting personnel with aptitude, experience of remarkable training and teaching sports and self-discipline, responsible-mindedness to assignments and great determination to further improve athletes to the top.

2. Personnel Development

The administrators encourage the personnel development to attend various trainings such as sports science for coaches, physical treatment to prevent injuries and first aids for athletes, nutrition, and the national and international advanced coaching program. All programs are organized year round to modernize the institution without fail.

3. Retention of the personnel

The sports school set the policy to provide promotion for all personnel with performance aptitude and remarkable responsibility through salary increase annually after the annual performance appraisal, provision of sufficient sports equipment for training. This is to enhance morale of their personnel.

Copyright by Mahidol University

Discussions

1. The expected roles and the actual roles on "the knowledge of the coach" in the sports school under supervision of the institute of physical education have been perceived by the athletes that their coaches are erudite in the sports competition principles and rules. It is corresponded with the actual roles that their coaches have very good knowledge of the sports competition principles and rules. By their well-rounded in the principles and rules of competition, it helps in training and in each competition organizing; all athletes would be conveyed and experiencing proper principles and rules which is compatible to the roles of the coach. Suebsai Boonvirabutr (1996:192-194) contends that the coach is the resource person. It is certain that coaches have to explore variety of knowledge to be implemented in improving specializations of their athletes. Significantly, the aptitude to be a coach, physically fit, technique-oriented, tactics-oriented, capacity analysis of athlete for improvement, solutions with efficiency, safety and immediacy and being the coach of roles and rights; require a good coach to study and to explore information to meet the demands of competition among athletes and to recognize the coach's right self-role specification.

2. The expected roles and the actual roles on "the skills of the coach" in the sports school under supervision of the institute of physical education have been perceived by the athletes that their coaches are capable to well convey sports skills. It is found in the actual roles that their coaches are capable, physically fit, technique-oriented, and tactic-oriented. The reason is to become good coach demands knowledge, ability and proper experience to each sport which allows a coach to efficiently convey knowledge, ability and experience one owns to the athletes. It is corresponded with the coach's roles asserted by Suebsai Boonvirabutr (1996:192-194) that the coach is the role model and the most direct and indirect influencer over the athletes. The coach will convey, organize, adapt and disseminate one's own philosophy, values, attitudes and self-perception on sports competition, the sports itself, the sports way of life and the coach's life as a motivation. A coach should be a motivator for the athletes to determine in training in order to improve skills and capacity in playing sports. The motivation roles of a coach are very necessary and significant to athletes.

Copyright by Mahidol University

3. The expected roles and the actual roles on “the behavior of the coach” in the sports school under supervision of the institute of physical education have been perceived by the athletes that their coaches have proper personality, reliability and respectability. . It is found in the actual roles that their coaches have self-confidence which might be reasoned that while conveying knowledge to their athletes; the coaches are required to have admirable personality and respectability which create faith and obedience in instructions among athletes. It is corresponded with Rattanaporn Latthanant (2009) asserting that a most must be stable in emotion because he/she must encounter countless situations otherwise he/she will be disrespected.

4. The expected roles and the actual roles on “the attitude of the coach” in the sports school under supervision of the institute of physical education have been perceived by the athletes that their coaches should have determination to lead their athletes to the expected destination. It is found in the actual roles that their coaches have determination to lead their athletes to the targeted destination. It could be their common determination to improve each training and each competition to well reach success. It is corresponded with the characteristics and the qualifications of a coach maintained by Life Zebok (cited in Naruepon Vongjaturapat, 1997) stating that the composition in considering appropriateness to become a sports coach needs to reflect on teaching philosophy, personality and environment with clear identification of goal. The leading technique to attract attention and attempt is to identify a goal which is tangible to motivation and most accepted. The coach must understand the process of targeting and complementing it in the sports training programs, all the time.

Comparison of the expected roles and the actual roles of a coach

By the hypothesis tests on knowledge, skills and behavior, it is found that the athletes’ perception reveals that the actual roles of the coaches are valued higher than the expected roles by statistical significance at 0.01 levels. It shows that athletes are gratified with their coaches’ knowledge, skills and behavior. It could be that the coaches’ knowledge, skills and behavior are important factors affecting good roles of the coaches which allow the athletes and their team becomes successful in each competition. It is corresponded with the study of Vanicha Sritabanya (2008) who studies satisfaction of students in the sports school affecting teaching behavior of the

Copyright by Mahidol University

coaches. She finds that appreciative teaching or reward-oriented teaching and social welfare teaching behavior are more satisfied by the junior secondary levels than the senior secondary levels by statistical significance at 0.05 levels. Social welfare teaching behavior applied to the boy students is more satisfactory than being applied to the girl students. The girl students more prefer autocratic teaching behavior than the boy students by statistical significance at 0.05 levels. The athletic teams more prefer training and appreciative teaching or reward-oriented teaching than individual athletes by statistical significance at 0.05 levels.

The administrative factors supporting the roles of the coaches in the sports school under supervision of the institute of physical education

Most athletes comment that the recruitment has been formally opened for application, testing the applicants' aptitude of sports and discrete from the professional certification with experience of the national athletes, devotion and sacrifice with good experiences. There are supports to encourage personnel development from the administrators to attend variety of trainings. There are programs and trainings through year round to modernize the institute all the time. The personnel retention has been undertaken through promotion to stable position for the coaches with aptitude and high performance evaluated from sports competition. The coaches should be admitted as the civil servants and raise their salary, healthcare welfare, sufficient training and competition equipment supports. These will be the high morale supports for the personnel. In efficient recruitment, it requires selecting personnel with aptitude and experiences proper to the job descriptions. In the personnel development, there should be training or regular education. In the personnel retention, there should be supporting incentive factors for good will that enable personnel to appropriately fulfill their job descriptions by position and duties. All these factors would help the coaches to fulfill their coaching as described in their roles and duties and as being expected by people around them. These are corresponded with the work of Amnuay Saengsawang (1997:99-101) claiming that the principle of recruitment is the primarily screening system beginning from the announcement for recruitment comprising qualification, education, and work experience. In screening, it is necessarily coming from placement test, which includes practical and theoretical knowledge. The final step is

Copyright by Mahidol University

an interview to select the personnel with knowledge, ability and appropriateness to job placement with effectiveness. This is based on the success of the organization which relies on ethical and efficient personnel in working, saving expenses, minimizing costs where the organization will be competitive with other organizations. In addition, it is corresponded with the personnel development process studied by Choomsak Indrarak (2000:113) claiming that training to develop knowledge, understanding, dutiful attitude and particular job is to provide orientation to know and understand the job descriptions. On-the-job-training creates skills and expertise to leverage the capacity of the personnel. Supervisory training and executive training helps prepare the personnel and develop the executive to fit their job and position. The in-service education organized for the employed civil servants helps upgrade personnel efficiency and qualification, job advancement, interpersonal relations among personnel. There are many models of training, i.e. seminar, workshop, short course and full-time study. These are corresponded with the personnel retention work of Payom Wongsarnsri (1997:210) claiming that the personnel retention is to organize activities aiming to prevent , develop and solve the physical and metal insecurity in working of the personnel by an organization. This is to retain personnel and enable them to work for their organization with physical safety and with happiness in their mind.

Recommendation from the study

1. Knowledge: in order to thriving better sports training efficiency in the sports school under supervision of the institute of physical education in future; it is necessary to provide education and to extend their higher education to grow their knowledge about principles, competition rules with regularity and consistency. This is to review the principles, the competition rules which the coaches should know and to further enable them in appropriate implementation in their coaching.

2. Skills: in order to thriving better sports training efficiency in the sports school under supervision of the institute of physical education in future; it is necessary to develop skills or capacity on correct demonstration and actual practices for the coaches. Or, it is necessary to admit the coaches in training for sports-training plans

Copyright by Mahidol University

and sports sciences. This is to enable athletes' opportunities for full knowledge and skills conveyance from their coaches which they can further use in both in their training and competition with effectiveness.

3. Behavior: in order to thriving better sports training efficiency in the sports school under supervision of the institute of physical education in future; it is necessary to improve the coaches' proper personality and to create reliability for their athletes. If the coaches had self-confidence, it were necessary to improve them for better self-confidence in order to create credibility paired with respectfulness among their athletes. This will allow the athletes gain better skills from their coaches with more effectiveness.

4. Attitude: in order to thriving better sports training efficiency in the sports school under supervision of the institute of physical education in future; the sports school should set policy to propose to the institute of physical education to open civil servant allocation for the coaches with teaching profession certificate. Fair consideration can drive them to fully fulfill coaching and the athletes themselves would be motivated to meet success as targeted with more efficiency.

Recommendation for further study

1. There should be additional studies about factors affecting capacities or abilities in various coaching such as coaching experience, supports from offices involved. It would reveal additional factors which enable to further develop greater effectiveness in coaching.

2. There should be additional studies about self-development needs in order to develop efficiency of a good coach in the sports school under supervision of the institute of physical education. The study would reveal what areas do the coaches need development. It would further help the offices involved could properly improve coaching effectiveness.

Copyright by Mahidol University

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ อุ่นใจ. (2535). **ผลของการใช้เทคนิคการพยากรณ์ที่มีต่อลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้น ม.3 โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม จังหวัดประจวบคีรีขันธุ์.** ปริญญนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2525). **ความสัมฤทธิ์ผลทางพลศึกษาและสุขภาพ ตอนที่ 1 ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร.** เอกสารรายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.

กรมพลศึกษา. (2542). **โครงสร้างในการบริหารงานโรงเรียนกีฬา ตามระเบียบกรมพลศึกษา พ.ศ. 2541.** กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2535). **วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬา.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยมิตรการพิมพ์.

เจริญ กระบวนรัตน์. (2545). **หลักการและเทคนิคการฝึกกรีฑา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

———————. (2548). **หลักการและเทคนิคการฝึกกรีฑา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เจษฎา เจียระนัย. (2530). **โค้ช**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ชิษณุกร พรภาณุวิชญ์. (2540). **ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2543). **ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การ วารสารศึกษาศาสตร์.** 13 (มิถุนายน) หน้า 61-67.

ทิตยา สุวรรณะชฎ. (2510). **สังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

Copyright by Mahidol University

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2542). **การจัดการทรัพยากรบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.

ทัศน์ จารุศักดิ์ศรี. (2552). **Coaching เครื่องมือผู้บริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA).

ธนบดี นันตา. (2546). **สมรรถนะของผู้ฝึกสอนตามการรับรู้และความคาดหวังของนักกีฬาและผู้ฝึกสอนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร. (2552). **จิตใจกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ.การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ**. ชลบุรี.: ชุนกราฟฟิก.

————. (2540).**ความแข็งแกร่งทางจิตใจ**.สารจิตวิทยาการกีฬา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ม.ป.พ.

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล. (2540). **ความคาดหวังของผู้เรียนต่อโครงการยกระดับความรู้พื้นฐานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำท้องถิ่น ในจังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เบญจา นิลบุตร. (2540). **ความคาดหวังของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ศึกษากรณีกองบัญชาการศึกษา.**วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2554). **บทบาทของการเป็นโค้ช**. http://www.pakornblog.com/web_coach/coach002.html. ค้นคว้าวันที่ 15 พฤศจิกายน 2555

ประโยค สุทธิสง่า. (2538). **ฟุตบอล.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2541). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

ผะอบ นะมาตร์. (2526). **สังคมวิทยาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: แผนการบริการกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พยอม วงศ์สารศรี. (2541). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ:คณะวิทยาลัยการจัดการ สถบันราชภัฏสวนดุสิต.

Copyright by Mahidol University

พรรัตน์ พันธ์ศรีมังกร. (2540). **ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพประจำการตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน**. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พฤติกรรมศาสตร์) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

พิชิต ภูติจันทร์. (2535). **วอลเลย์บอล**. กรุงเทพฯ: แสงศิลป์การพิมพ์.

พิไลวรรณ จันทรสุกรี. (2540). **ความคาดหวังในงานของนักศึกษาพยาบาลปีที่สี่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พีระพงษ์ บุญศิริ. (2535). **จิตวิทยาการกีฬา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดี่ยนสโตร์.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2516). **สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.

มนตรี ไชยพันธ์. (2524). **บทบาทของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนภูมิภาคตามการรับรู้ของตนเอง**. ค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนาภรณ์ ลัธธนันท์ (2552). **หมวดหมู่ : สุขศึกษาและพลศึกษา บทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬา** http://www.sahavicha.com/?name=article&file=readarticle&id=175 9 พฤษภาคม พ.ศ.2552

ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย.** กรุงเทพฯ : นานมีบุคพับลิเคชั่นส จำกัด.

โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี. (2555). **โครงสร้างการบริหารจัดการ.** http//www.spss.ac.th/index01.htm. 19 เมษายน 2555.

วนิชา ศรีตะบัญญะ. (2551). **ความพึงพอใจของนักเรียนโรงเรียนกีฬาต่อพฤติกรรมการสอนของฝึกสอนกีฬา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สกาวเดือน ปธนสมิทธิ์. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการรื้อปรับระบบของพนักงานธนาคาร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2543). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมลักษณ์ เพชรช่วย. (2540). **ความคาดหวังในการเรียนการศึกษาสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์.

สืบสาย บุญวีระบุตร. (2539). **จิตวิทยาการกีฬา.** กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.

————————. (2541). **จิตวิทยาการกีฬา.** ชลบุรี: ชลบุรีการพิมพ์.

Copyright by Mahidol University

สุชา จันทร์เอม และสุรางค์ จันทร์เอม. (2516). **จิตวิทยาวัยรุ่น.** กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.

สุพิตร สมาหิโต. (2534). **จิตวิทยาการกีฬากับโค้ช.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

แสงเทียน อยู่เถา. (2557). **รังสรรค์งานวิชาการ งานวิเคราะห์ วิจัย และคู่มือปฏิบัติงาน.** คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนงค์ลักษณ์ จันทร์สาม. (2536). **บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศงานสาธารณสุขผสมผสานระดับจังหวัดในเขต 7**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2551). **เรื่องเล่าจากโค้ช.** กรุงเทพธุรกิจ. วันจันทร์ที่ 01 กันยายน พ.ศ. 2551.

อริยา คูหา. (2546). **แรงจูงใจและอารมณ์.** ปัตตานี: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรุณ รักธรรม. (2526). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

อุทัย หิรัญโต. (2540). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุบล เลี้ยววาริณ. (2534). **ความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อุไรวรรณ เกิดผล. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อระบบการนิเทศงานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

Allport, Gordon W. (1967). **Pattern and Growth in 69 Personality**. New York: Hot Rinehart and winsome, Inc.

Best, John. (1978). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Broom, Leonard, & Selnick, Philip. (1973). **Sociology**. New York: Harper & Row Publisher.

Copyright by Mahidol University

Cho, Kwang min. (1990). **Attitudes of Koreran National Athletes and Coaches Toard Athletic participation.** Dissertation Abstracts international. 52(05) November.

Cooper, D.R. and C.W. Emory. (2001). **Business Research Methods**. Chicago: Irwin.

Daniel J. Levinson. (1971). **"Role, Personality and Social Structure in the Organization setting" Selected Reading and Projects in social Psychology**. New York: Random House, Inc.

Finn, Jerremy D. (1962). **Expectations and Educational Environment.** Journal of Teacher Education.

Funk & Wagnalls (1963). **Dictionary of the English Language**. United States of America.

Getzels, J.W.M. James and F.C. Ronall. (1964). **Educational Administration: As a Social Process Theory**. New York: Harper & Row Publishers.

Hihhet, Gilbert. (1989). **The Art of Teaching**. London: Methuen and Co.Ltd.

Ivancevich , John M. and Michael T. Matteson. (2002). **Organizational Behavior and Management**. (6th ed). New York : McGraw- Hill Companies.

Martin, Gervy L. and Lumden, Joan A. (1987). **Coaching: An Effective Behavioral Approach**. Times Mirror/Mosby: St. Louis.

Princition, Joy and et al. (1973). **Maternity Nursing Today**. New York: Mcgraw-hill Book Company.

Reeder, William W. (1971). **Level of Abstraction and Generation and Their Uses**. (mimeographed).

Richard J. Butler. (1996). **Sports Psychology in Action**. Great Britain: Biddles Ltd.

Sabock J. Ralph. (1979). **The Coach**. Philadelphia: W.B. Saunders Co.

Young, K. and R.W. Mack. (1959). **Sociology and Social life.** New York: American Book Company.

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ก

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม
บทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬา ในสังกัดสถาบันการพลศึกษา
(สำหรับนักกีฬากรีฑา)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความและกรอกข้อมูลในช่องว่างตามความเป็นจริงที่ตรงกับท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) 13-15 ปี ( ) 16-18 ปี
3. โรงเรียนที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ขณะนี้
   - ( )โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง
   - ( )โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์
   - ( )โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น
   - ( )โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา
   - ( ) ระดับนานาชาติ (ซีเกมส์, ยูธซีเกมส์, นักเรียนอาเซียน)
   - ( ) ระดับเขต (กีฬาเยาวชนแห่งชาติ, กีฬาแห่งชาติ,กีฬานักเรียนนักศึกษาแห่งประเทศไทย)
   - ( ) ระดับกีฬาโรงเรียนกีฬาแห่งประเทศไทย
   - ( ) ระดับจังหวัด
5. จำนวนปีที่อยู่ฝึกซ้อมกับโรงเรียนกีฬา

   ( ) 1 ปี ( ) 2 ปี ( ) 3 ปี ( ) มากกว่า 3 ปี

Copyright by Mahidol University

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงกับความคาดหวังและสภาพการปฏิบัติจริงต่อบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาที่ควรมีโดยแต่ละข้อมีน้ำหนัก ความสำคัญ 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริงมาก
3 หมายถึง ระดับที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริงปานกลาง
2 หมายถึง ระดับที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริงน้อย
1 หมายถึง ระดับที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด

บทบาทหน้าที่	ระดับที่คาดหวัง						ระดับที่ปฏิบัติจริง				
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
ด้านความรู้											
1. มีความรู้ในหลักการ กฎกติกาของการแข่งขันเป็นอย่างดี											
2. มีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิค และวิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นอย่างดีเพื่อประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้											
3. ใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆและถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา											
4. มีความรู้ทางด้าน จิตวิทยาการกีฬา											
5. ศึกษาหาความรู้จากหนังสือและการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการฝึกซ้อม											
6. ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกซ้อม											
7. มีความคิด ริเริ่ม ผลิต พัฒนาสื่อและอุปกรณ์การฝึกซ้อม											
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุง											
9. ใช้สภาพภูมิประเทศ สิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึก											
ด้านทักษะ											

Copyright by Mahidol University

1. ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ											
2. การวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุงแก้ไข											
3. สามารถสาธิตตามลำดับขั้นตอนที่ใช้ในทักษะของกีฬาได้อย่างดีเยี่ยม											
4. ประยุกต์เทคนิค และวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้เป็นอย่างดี											
5. วิเคราะห์ผลการฝึกซ้อมของนักกรีฑาได้ถูกต้อง											
6. วางแผนและดำเนินการสอน ปรับปรุงแก้ไขทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬาได้อย่างเหมาะสม											
7. มีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑา											
8. มีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑา											
9. เสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน											
10. มีทักษะการประเมินผลการฝึกเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการฝึกซ้อมในครั้งต่อไป											
ด้านพฤติกรรม											
1. เป็นคนที่มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสนุกสนานรื่นเริงให้กับผู้เรียน											
2.เป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง พร้อมที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี											
3. มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ											
4. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ง่าย											
5. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือ											
6. เชื่อมั่นในตนเอง											
7. ใช้วิธีการลงโทษที่เหมาะสมกับสิ่งที่เกิดขึ้น											
8. ตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและเลิกสอน											

Copyright by Mahidol University

9. ประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดี ตาจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอน											
10. ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักกีฬาในทุกโอกาส											
11. รักความยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น											
12. สนใจให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำนักกีฬาและบุคคลอื่นในทุกโอกาส											
ด้านทัศนคติ											
1. ความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงของผู้ฝึกสอน											
2. รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสร้างให้นักกีฬารู้บทบาทหน้าที่ด้วย											
3. ความสามารถและเข้าใจถึงความต้องการต่างๆ ของผู้เรียน											
4. มุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้											
5. มุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี											
6. มีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพผู้ฝึกสอน											
7. เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ											

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ

.....

.....

.....

Copyright by Mahidol University

แบบสัมภาษณ์

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬา

ในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

(สำหรับผู้ฝึกสอนกรีฑา)

……

คำชี้แจง

1.แบบสัมภาษณ์นี้ สำหรับผู้ฝึกสอนกรีฑาโรงเรียนกีฬาในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

2.แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะ

3.ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยความรู้สึกของท่านเองให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ทั้งนั้น เพียงแต่จะเป็นการสะท้อนความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวอัมภาพร สงค์เกื้อ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางการกีฬา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬา

ในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

(สำหรับผู้ฝึกสอนกรีฑา)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความและกรอกข้อมูลในช่องว่างตามความเป็นจริงที่ตรงกับท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) 20 -25 ปี ( ) 25-30 ปี ( ) 30-35 ปี ( ) มากกว่า 35 ปี
3. วุฒิการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. วิชาเอก

( ) พลศึกษา ( ) วิทยาศาสตร์การกีฬา ( ) อื่ น ๆ ……

5. ประสบการณ์การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในแต่ละระดับ (เลือกระดับที่สูงที่สุด 1 ข้อ)

( ) ระดับนานาชาติ (ซีเกมส์, เอเชี่ยนเกมส์, โอลิมปิกเกมส์)

( ) ระดับมหาวิทยาลัย (กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย)

( ) ระดับเขต (กีฬาเยาวชนแห่งชาติ, กีฬาแห่งชาติ)

6. ท่านเคยได้รับการอบรมการเป็นผู้ฝึกสอนจากที่ไหน (เลือกระดับที่สูงที่สุด 1 ข้อ)

( ) ระดับนานาชาติ

( ) การกีฬาแห่งประเทศไทย

( ) สมาคมกีฬาต่างๆ

( ) มหาวิทยาลัย

Copyright by Mahidol University

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน

1.การสรรหาทรัพยากรขององค์กร

……

……

……

2. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

……

……

……

3. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

……

……

……

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ

……

……

……

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

สถานที่สัมภาษณ์…….....

วัน/เดือน/ปี……..เวลา……

Copyright by Mahidol University

แบบสัมภาษณ์

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬา

ในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

(สำหรับผู้บริหาร)

.....

คำชี้แจง

1.แบบสัมภาษณ์นี้ สำหรับ สำหรับผู้บริหาร

2.แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะ

3.ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยความรู้สึกของท่านเองให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ทั้งนั้น เพียงแต่จะเป็นการสะท้อนความเป็นจริงที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวอัมภาพร สงค์เกื้อ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางการกีฬา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์

ปัจจัยเชิงบริหารที่สนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกรีฑาของโรงเรียนกีฬา

ในสังกัดสถาบันการพลศึกษา

(ผู้บริหาร)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความและกรอกข้อมูลในช่องว่างตามความเป็นจริงที่ตรงกับท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ ( ) 20 -25 ปี ( ) 25-30 ปี ( ) 30-35 ปี ( ) มากกว่า 35 ปี

3. วุฒิการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหาร

( ) 1 ปี

( ) 2 ปี

( ) 3 ปี

( ) มากกว่า 3 ปี

Copyright by Mahidol University

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสนับสนุนบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอน

1.การสรรหาทรัพยากรขององค์กร

……

……

……

2. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

……

……

……

3. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

……

……

……

……

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ

……

……

……

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

สถานที่สัมภาษณ์…….....

วัน/เดือน/ปี……..เวลา……

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

(IOC : Index of item objective congruence)

สูตร IOC = ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ
จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ระดับความสอดคล้อง

1	สอดคล้อง	เมื่อแน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0	ไม่แน่ใจ	เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1	ไม่สอดคล้อง	เมื่อข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

Copyright by Mahidol University

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

(IOC : Index of item objective congruence)

บทบาทหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				รวม คะแนน	IOC
	1	2	3	4		
ด้านความรู้						
1. มีความรู้ในหลักการ กฎกติกาของการแข่งขันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	4	1.00
2. มีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคนิค และวิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นอย่างดีเพื่อประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้	1	0	1	1	3	0.75
3. ใฝ่หาความรู้ในด้านต่างๆ และถ่ายทอดความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา	1	-1	1	1	2	0.5
4. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา	1	-1	1	1	2	0.5
5. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือและเอกสารทางการกีฬาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการฝึกซ้อม	1	-1	1	1	2	0.5
6. . ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถในการฝึกสอน	1	1	1	1	4	1
7. มีความคิดริเริ่ม ผลิต พัฒนาสื่อและอุปกรณ์การฝึกซ้อม	1	-1	1	1	2	0.5
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุง	1	1	1	1	4	2
9.ใช้สภาพภูมิประเทศ สิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อการฝึก	0	1	1	1	3	0.75
ด้านทักษะ						
1.ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกรีฑา ทั้งทางด้านสมรรถภาพ วิธีการฝึก ทักษะ	1	1	1	-1	2	0.5
2. การวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุง แก้ไข	0	0	1	1	2	0.5

Copyright by Mahidol University

3. สามารถสาธิตตามลำดับขั้นตอนที่ใช้ในทักษะของกีฬาได้อย่างดีเยี่ยม	1	1	1	1	4	1
4. ประยุกต์เทคนิค และวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อใช้ในการฝึกซ้อมกีฬาได้เป็นอย่างดี	1	-1	1	1	2	0.5
5.วิเคราะห์ผลการฝึกของนักกรีฑาได้ถูกต้อง	1	0	1	1	3	0.75
6.วางแผนและดำเนินการสอน ปรับปรุงแก้ไขทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬาได้อย่างเหมาะสม	1	1	-1	1	2	0.5
7. มีการติดตามผลการฝึกซ้อมและพัฒนาการของนักกรีฑา	0	1	1	1	3	0.75
8.มีความสามารถในการถ่ายทอดทักษะการเล่นกรีฑา	1	1	1	0	3	0.75
9. เสนอแนวทางและเทคนิคการฝึกซ้อมเพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน	1	-1	1	1	3	0.75
10.มีทักษะการประเมินผลการฝึกซ้อมเพื่อนำไปปรับปรุงแผนการฝึกซ้อมในครั้งต่อไป	1	0	1	1	3	0.75
ด้านพฤติกรรม						
1.เป็นคนที่มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสนุกสนานรื่นเริงให้กับผู้เรียน	1	1	1	1	4	1
2.เป็นคนที่มีความหนักแน่น พร้อมที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	1	1	-1	0	2	0.5
3. มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	1	1	0	-1	2	0.5

Copyright by Mahidol University

4.เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับทุกคนได้ง่าย	1	1	1	0	3	0.75
5.มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือ	0	1	1	1	3	0.75
6.เชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	1	4	1
7.ใช้วิธีการลงโทษที่เหมาะสมกับสิ่งที่เกิดขึ้น	1	1	1	-1	2	0.5
8.ตรงต่อเวลาทั้งการเข้าสอนและเลิกสอน	1	1	1	1	4	1
9.ประพฤติดี มีวินัย เป็นตัวอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณอันดีงามของผู้ฝึกสอน	1	1	1	0	3	0.75
10.ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักกีฬาในทุกโอกาส	1	1	1	1	4	1
11.รักความยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	0	1	1	3	0.75
12.มีความทุ่มเทให้กับความต้องการต่างๆของนักกีฬา	1	1	1	0	3	0.75
ด้านทัศนคติ						
1.ความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงของผู้ฝึกสอน	1	1	1	1	4	1
2.รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสร้างให้นักกีฬารู้บทบาทหน้าที่ด้วย	1	1	-1	1	2	0.5
3.ความสามารถและเข้าใจถึงความต้องการต่างๆของผู้เรียน	1	1	1	1	4	1
4.มุ่งมั่นที่จะพาผู้เรียนหรือนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหวังได้	0	1	1	1	3	0.75
5.มุ่งมั่นและมีจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี	1	1	1	0	3	0.75
6.มีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพผู้ฝึกสอน	1	1	1	1	4	1
7.เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ หรือผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ	1	1	1	1	4	1

Copyright by Mahidol University

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ

……

……

……

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถาวร กมุทศรี
คณะวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
อาจารย์ ดร. เสาวลี แก้วช่วย
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
อาจารย์วิฐูร ยุตตานนท์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
อาจารย์ศรีรัตน์ ศรีเสวตร์
หัวหน้าผู้ฝึกสอนกรีฑา โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราชอดีตนักกรีฑาทีมชาติไทย

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ง

COA.No.	2013/363.2412

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project:	Expected Roles and Real Perform of Athletic Coaches, of Sport School Institute of Physical Education
Principal Investigator:	Miss Umpaporn Songkua
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Approval includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 24 December 2013 2) Assent form date 24 December 2013 3) Participant Information sheet version for Interview: Administrator date 24 December 2013 4) Participant Information sheet version for Interview: Athletic Coaches date 24 December 2013 5) Participant Information sheet version date 24 December 2013 6) Informed Consent form version date 14 May 2013 7) Interview Guideline received date 14 May 2013 8) Questionnaire received date 14 May 2013

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval:	24 December 2013
Date of Expiration:	23 December 2014

Signature of Chairman:.....
(Emeritus Professor Santhat Sermsri)

Signature of Head of the Institute:.....
(Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwanno)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Copyright by Mahidol University

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9180 Fax.(662) 441 9181

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อัมภาพร สงค์เกื้อ
วัน/เดือน/ปี	27 กุมภาพันธ์ 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช มัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) มหาวิทยาลัยมหิดล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางการกีฬา)
ที่อยู่	48/1 หมู่ 1 ตำบลรัตภูมิ อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา 90220
โทรศัพท์	08-3806-5569

Copyright by Mahidol University