

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน



ธีรนุช นามดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการกีฬา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2559

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดระดับเยาวชน

สงวนลิขสิทธิ์

นางสาวธีรนุช นามดี
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหม อินพรม,
ค.ค. (พลศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย บุญรอด,
ค.ค. (พลศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวีงการณ,
ศศ.ค. (อาชีวศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณชติ โนริยา,
ปร.ค. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการกีฬา
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการกีฬา)

วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

สมรรถนะ

นางสาวธีรนุช นามดี

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรม อินทพร,
ค.ศ. (พลศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย,
ค.ม. (พลศึกษา)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย บุญรอด,
ค.ศ. (พลศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นักรบ ระวังการณั,
ศศ.ค. (อาชีวศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

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

รองศาสตราจารย์ลือชัย ศรีเงินยวง,
Ph.D. (Medical Anthropology)
คณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ ระวีการณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย บุญรอด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตลอดจนรองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็นทุกชั้นตอนอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการจัดการการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความเอ็นดูผู้วิจัยและช่วยเหลือมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้องในหลักสูตรการจัดการการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตรวจสอบแก้ไขข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณตา คุณยาย และครอบครัวของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้ความรัก ความอบอุ่น ให้การช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนการเรียนมาโดยตลอด รวมถึงคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ที่คอยสนับสนุน และคุณเบียร์ ที่คอยช่วยเหลือ อยู่ข้างๆ เข้าใจ และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จในการศึกษารั้งนี้

ธีรนุช นามลี

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

THE COMPETENCY OF YOUTH TENNIS'S COACH

ธีรนุช นามลี 5436180 SHSM/M

ศศ.ม (การจัดการการกีฬา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: พรม อินพรม, ค.ศ. (พลศึกษา), นครบ ระวังการณั, ศศ.ค. (อาชีวศึกษา), วันชัย บุญรอด ค.ศ. (พลศึกษา)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาจำนวน 20 ท่าน ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 นำมาจัดเป็นข้อย่อ และตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่ามัธยฐาน (Median: MD) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) และค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|)

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนควรมี แบ่งได้ดังนี้ คือ สมรรถนะด้านความรู้ เกี่ยวกับกายวิภาค สรีรวิทยา การเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย จิตวิทยา โภชนาการ เวชศาสตร์ การกีฬา การบาดเจ็บทางการกีฬา การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านทักษะในการเล่นเทนนิส เทคนิคในการสอนที่ง่ายต่อการเข้าใจทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ด้านความสามารถ ในการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ การพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนการฝึกซ้อม เป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้กับนักกีฬาได้ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ นำเทคโนโลยีมาใช้ อธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องชัดเจน แก้ไขปรับปรุงทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬาและด้านคุณลักษณะ เกี่ยวกับ การกำหนดเป้าหมายในการฝึกซ้อมที่ท้าทาย แก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที รักษาสุขภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ มีบุคลิกภาพดี สุภาพ อ่อนโยน แต่งกายเหมาะสม ใช้คำพูดเหมาะสม ดิขมอย่างยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนพัฒนาผู้ฝึกสอน ในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ ดังผลการวิจัยที่ได้ ให้กับผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนต่อไป และควรมีการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในด้านต่างๆอยู่เสมอ

คำสำคัญ: สมรรถนะ/ ผู้ฝึกสอนกีฬา/ ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

THE COMPETENCY OF YOUTH TENNIS'S COACH

THEERANUCH NARMLLEE 5436180 SHSM/M

M.A. (SPORTS MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PRAM INPROM, Ph.D. (PHYSICAL EDUCATION),
NUG-ROB RAWANGUARN, Ph.D. (VOCATIONAL EDUCATION),
WANCHAI BOONROD, Ph.D. (PHYSICAL EDUCATION)

ABSTRACT

This research study aimed to explore the competency of youth tennis coach with the application of Delphi Technique by collecting opinions of 20 expert tennis coaches or coaches in Sport Science with the open-ended questions in the 1st phase and arranged in the sub-titled and eliminated the redundancy to create questionnaires in the 2nd phase with the use of 5 level rating scales. Data were analyzed with Median (MD) and Interquartile Range (IR) and Md-Mo.

The research findings suggested that the competency of a youth tennis coach should be classified into different levels relevant to anatomy, physiology, movement, exercise, psychology, nutrition, sport science, sport injuries, first aid, tennis skills, simple coaching technique easy to understand in both theory and practice, communication, ability to try out new training techniques, development and system integration as well as being the advisor and problems-solver for the athletes so that the acquired data and technology could be applied appropriately with proper training explanation and improving the athletes' skills. These also included the training steps, identifying the challenged training target and immediately rectifying his training situation, keeping the promise, performing duty with honesty, indiscrimination, nice personality, being polite and gentle, dressing properly, using right words and fair criticism.

This research recommends that Lawn Tennis Association of Thailand Under his Majesty's Patronage should prepare a manual for the sports coach, especially the youth tennis coaches for self-improvement in knowledge, skills, capabilities, and characteristics as well as assessing their competency on a regular basis.

KEY WORDS: COMPETENCY/SPORTS COACH/ YOUTH TENNIS COACH

166 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3. ขอบเขตของการวิจัย	3
1.3. ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีหลักในการบริหาร	16
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬา	33
2.5 หลักสูตรการอบรมการสอนเทนนิส	42
2.6 เทคนิคเคลฟาย	51
2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	61
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.3. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย	64
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิจัย	68
4.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน	68
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน	68
บทที่ 5 การอภิปรายผล	81
5.1 สมรรถนะด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน	81
5.2 สมรรถนะด้านทักษะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน	85
5.3 สมรรถนะด้านความสามารถของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน	86
5.4 สมรรถนะด้านคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน	89
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	93
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	101
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	116
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	137
ประวัติผู้วิจัย	166

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญกับอัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูล	53
3.1	ค่า IOC แบบสอบถาม	64
4.1	แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับ ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส	71

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
2.1 แสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	15
2.2 ความรู้ที่ผู้ฝึกสอนต้องการ	38
3.1 ขั้นตอนสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทรนนิสระดับเยาวชน	60

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูง และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน ดังนั้น การเตรียมกำลังคนให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น โดยนักวิชาการทางด้านการบริหาร เชื่อกันว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้มากมาย เช่น David C McClelland (อ้างถึงในกรีกเกียรติ ศรีสมโภช , 2546 : 11-16) กล่าวถึง สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติ ที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และ Scott B. Parry (1997) ให้นิยามคำว่า “สมรรถนะ” ไว้ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวจะสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

“สมรรถนะ” ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพ องค์กรแต่ละองค์กรจึงเห็นความสำคัญในการคัดเลือกคนให้เหมาะกับงานมากขึ้น จึงได้ใช้ “สมรรถนะ” หรือ Competency เข้ามีส่วนช่วยในการคัดเลือกคนกับงาน ในกีฬาเทนนิสก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีผู้ฝึกสอนเทนนิส ที่เป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อจะให้นักกีฬาและลอนเทนนิสสมาคมบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

สำหรับประเทศไทยมีนักกีฬาอาชีพที่มีชื่อเสียงในระดับโลกหลายคน ทำให้กระแสความนิยมในกีฬาเทนนิสเพิ่มมากขึ้นจนมีช่วงหนึ่งเกิดกระแสกราฟิเวอร์ คนไทยหันมานิยมเล่น

และชมกีฬาเทนนิสเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้ปกครองส่วนใหญ่เกิดความสนใจและสนับสนุนให้บุตรหลานของตนเล่นเทนนิสมากขึ้นเพื่อเป็นการออกกำลังกายและเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อชัยชนะในอนาคต ในความสำเร็จของนักกีฬาเทนนิสเพื่อการแข่งขันนั้น นอกจากนักกีฬาต้องมีความสามารถในการเล่นที่รุนแรงควบคุมการเล่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีร่างกายที่สมบูรณ์ มีความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ มีสรีระที่สูงใหญ่ มีความอดทน มีความยืดหยุ่นและความอ่อนตัวที่ดีแล้ว นักเทนนิสต้องมีความสามารถในการจัดการกับจิตใจและอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งแน่นอนว่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น นอกจากตัวนักกีฬาเองแล้วที่จะต้องเป็นคนที่จะพัฒนาสมรรถภาพต่างๆขึ้นมา ผู้ฝึกสอนก็มีส่วนสำคัญอย่างมากในกระบวนการสร้าง พัฒนา และจัดการสมรรถภาพของนักกีฬาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงมีบทบาทสำคัญในการปูพื้นฐานการเล่นเทนนิส รวมไปถึงการฝึกระเบียบวินัย การเข้าร่วมสังคม การดึงศักยภาพและความสามารถของเยาวชนหรือบุคคลที่ต้องการเล่นกีฬาเทนนิสออกมาเพื่อส่งเสริมพัฒนานักกีฬา ให้ได้รับชัยชนะจากการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ ระดับอาชีพ และระดับนานาชาติ

ผู้ฝึกสอน เป็นผู้ที่พัฒนาศักยภาพสูงสุดให้กับนักกีฬา ชัดเจนทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ในด้านของบทบาทผู้ฝึกสอนมีบทบาทหลากหลายที่ต้องแสดงให้เห็นเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องมีทักษะหลาย ๆ อย่าง ซึ่งอาจเป็นทักษะที่ได้จากประสบการณ์หรือการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการ และควรต้องมีคุณลักษณะหลายอย่างในการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี มีความรอบรู้ในกีฬาที่ฝึกสอน มีการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการสอน มีศิลปะในการถ่ายทอดกลวิธี เทคนิค แท็คติก เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักกีฬา สามารถช่วยแก้ปัญหาและให้คำแนะนำแก่นักกีฬาได้ ทั้งในเรื่องการฝึกซ้อม แข่งขัน หรือการใช้ชีวิตส่วนตัว ผู้ฝึกสอนจึงควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การวางแผนฝึกสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่นักกีฬา การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานที่มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน การพัฒนานักกีฬาให้ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเชิงกีฬาจึงต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญอย่างแท้จริง และการเป็นผู้ฝึกสอนที่มีความชำนาญการในการฝึกสอนกีฬา ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันในด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้ที่ผู้ฝึกสอนต้องการ (The knowledge required) ความสามารถหรือทักษะ (Competencies of skills) (สนธยา สีละมาด, 2551 : 457-464) แต่การเรียนการสอนเทนนิสในปัจจุบันสามารถเปิดสอนได้ตามอรรถศาสตร์ ไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแน่นอนสำหรับผู้ที่จะมาเป็นผู้ฝึกสอนว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะอย่างไรบ้าง ทั้งทางด้าน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ เพียงแค่พอจะมีความสามารถในการเล่นกีฬาเทนนิสได้บ้างก็สามารถเปิดสอนเทนนิสได้แล้ว

ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนอยู่แล้ว หรือกำลังจะเป็นผู้ฝึกสอน และผู้ที่สนใจทั่วไป ได้ทราบถึงคุณลักษณะที่ควรมีในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส โดยนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และเพื่อให้ลอนเทนนิสสมาคมฯ มีการวางแผนทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ฝึกสอนเทนนิสได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบระเบียบ

1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

1.3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน จึงได้เน้นกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

1.3. ขอบเขตของการวิจัย

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบทสำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

ความสามารถ (Ability) หมายถึง มีความสามารถ หรือมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลจะมีความสามารถในงานด้านใดได้ จะต้องมีความรู้ในงาน มีทักษะ หรือ ประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงในงาน จึงต้องเป็นผู้ที่มีใจใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา รู้จักพัฒนาความคิด ของตน ไม่ยึดติด ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้

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

ผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช (Coach) หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ในการสอนกีฬาเทคนีส ที่มีใบรับรองผ่านการอบรม หรือมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 5 ปี

เยาวชน หมายถึง นักเทนนิสที่มีอายุระหว่าง 13 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ตามข้อกำหนด การแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1. หน่วยงานที่กำกับดูแลกีฬาเทคนีสสามารถนำผลการศึกษา ไปกำหนดนโยบาย และแผนงานในการพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

1.5.2. หน่วยงานที่กำกับดูแลกีฬาเทคนีสสามารถนำผลการศึกษา ไปพัฒนาเกณฑ์ ประเมินคุณภาพของผู้ฝึกสอนได้อย่างมีมาตรฐาน

1.5.3. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนีสสามารถนำผลการศึกษาไปประเมินและพัฒนาสมรรถนะ ได้อย่างมีคุณภาพ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาศมรรถนะของผู้สอนกีฬาเทนนิส ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ประกอบการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.3 ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.4 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.5 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.7 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีหลักในการบริหาร

- 2.2.1 ความหมายของการบริหาร
- 2.2.2 องค์ประกอบของการบริหาร

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

- 2.3.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
- 2.3.2 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.3.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 2.3.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
- 2.3.5 ประเภทของสมรรถนะ
- 2.3.6 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 2.3.7 วิธีการกำหนดสมรรถนะ
- 2.3.8 วิธีการประเมินสมรรถนะ
- 2.3.9 การประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากร
- 2.3.10 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ในสาขาชีพ

- 2.3.11 ประโยชน์จากการประเมินสมรรถนะ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.4.1 ความหมายของผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.4.2 บทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.4.3 หลักทางด้านวิทยาการฝึกสอนกีฬา
 - 2.4.4 ความชำนาญการในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.4.5 ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อม
 - 2.4.6 ลักษณะพฤติกรรมกรรมการสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพ
- 2.5 หลักสูตรการอบรมการสอนเทนนิส
 - 2.5.1 จิตวิทยาการกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส
 - 2.5.2 ปรัชญาการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส
- 2.6 การประเมินสมรรถนะด้วยเทคนิคเดลฟาย
 - 2.6.1 ประวัติความเป็นมา
 - 2.6.2 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย
 - 2.6.3 การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.6.4 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.6.5 ข้อดีของการประเมินสมรรถนะด้วยเทคนิคเดลฟาย
- 2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

มนูญ สุติศา (2548 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญและประสบการณ์ ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดำรงศักดิ์ เขียวไพรี (2549 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และสามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ และรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

วรรัตน์ เขียวไพรี (2549 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตามความสนใจและความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและส่วนรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงแบ่งได้เป็น 2 ระดับคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม และองค์กร ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานและต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิตการเป็นสมาชิกขององค์กร

วีระ อรัญญมงคล (2552 : 261) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ความสามารถและทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 156) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ธุรกิจ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในนโยบายและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายในระยะยาว

เดสิมอน เวอร์เนอร์ และ แฮริส (Desimone, Werner and Harris, 2002 : 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมี

โอกาสเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และการเรียนรู้นี้เป็นแก่นสาระสำคัญของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

มอนดี และ โนวี (Mondy and Noe, 2005 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งไม่เพียงประกอบด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาเท่านั้น หากยังประกอบด้วยกิจกรรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ในอนาคตระยะยาว

ยอร์กส์ (Yorks, 2005 : 7) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบูรณาการ การพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในแต่ละระดับ นับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญโดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมมนา การฝึกอบรม การให้คำแนะนำ และการพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

2.1.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นตอนหนึ่งซึ่งผู้บริหารพึงปฏิบัติคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจะดำเนินการตามกระบวนการที่ดีที่สุดเพียงใดก็ตาม องค์กรอาจจะไม่ได้บุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับงานเสมอไป นอกจากนี้พัฒนาการของเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเจริญทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การทำงานและตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้ามากขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูง และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้กำลังคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน ดังนั้น การเตรียมกำลังคนให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นจำเป็น

การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงาน (Orientation) และต้องดำเนินการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร เช่น การให้การศึกษา (Education) หรือการฝึกอบรม (Training) เป็นต้น (นงนุช ศรีสัตตบุตร, 2549 : 73)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะคาดคะเนอนาคตของประเทศว่า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชย์กรรมจะมีแนวทางเกิดขึ้นในรูปแบบใด อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ไม่สามารถคาดคะเนได้ ดังนั้น แนวคิดที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพย์สินของประเทศและทรัพย์สินขององค์กร ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจพิจารณาได้จากปัจจัยดังต่อไปนี้ (วีระ อนุรักษ์มงคล, 2552 : 261-262)

1. การกำหนดนโยบาย ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรสำหรับพนักงานทุกระดับในองค์กรอย่างทั่วถึง
2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรพิจารณาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และแนวโน้มอนาคตของธุรกิจประกอบกัน
3. การใช้เทคโนโลยี องค์กรจะต้องพิจารณานำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการทำงานในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและยืดหยุ่น
4. การให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพพลานามัยให้แก่พนักงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพ พลานามัยและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขให้แก่พนักงาน
5. การกำหนดนโยบายการพัฒนากำลังคน องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายในการพัฒนากำลังคนไปสู่สังคมกระแสโลกาภิวัตน์ให้พนักงานเกิดพลังแห่งการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้อย่างกว้างขวางให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่พนักงานแต่ละระดับอย่างทั่วถึงกัน
6. มีการตั้งเป้าหมายเพื่อสร้างผลกำไร องค์กรต้องมีการสร้างเป้าหมายเพื่อสร้างผลกำไรและความเจริญเติบโตของธุรกิจให้ก้าวไปพร้อมกับการสร้างความมั่นคงและความอยู่ดีมีสุขให้แกพนักงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเจริญทางเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แนวคิดที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็

ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพย์สินของประเทศและทรัพย์สินขององค์กรด้วยแนวคิดและวิธีการต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศพนักงาน การให้การศึกษา การฝึกอบรม การกำหนดนโยบายการพัฒนากำลังคน การให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพพลานามัยให้แก่พนักงาน เป็นต้น

2.1.3 ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ จึงควรมีการทำความเข้าใจหลักปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (พิชิต เทพวรรณ, 2554 : 157-158)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจะประสานความร่วมมือและการสนับสนุนถึงความ สำเร็จในธุรกิจโดยเน้นถึงประสิทธิภาพ เพื่อการควบคุมและกำหนดลักษณะของการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกคนในองค์กร ได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างหลักสูตรในการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยสร้างเงื่อนไขที่ให้ความสำคัญในการจัดการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองและควรจะมีการสนับสนุน โดยผู้ฝึกสอนรวมถึงผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษา
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการสนับสนุนงบประมาณในการเรียนรู้และพัฒนา โดยจะต้องมีผู้รับผิดชอบซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนในการจัดการ

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ โดยคุณลักษณะเฉพาะสำคัญที่องค์กรควรสร้างให้เกิดขึ้นนั้นควรจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาในระยะยาว และยังถือว่าเป็นการมอบความรับผิดชอบต่อให้แก่ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการดูแลจากฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว

2.1.4 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ดังนี้ (นงนุช ศรีสัตตบุตร, 2549 : 74-75)

1. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ต้องให้เกียรติและให้ความสำคัญเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง เป็นยุคแห่งการแข่งขันซึ่งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.3 ทรัพยากรมนุษย์ควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

1.4 ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์กรจึงต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปรับให้เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีความสุขในการทำงาน มีความท้าทาย และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันองค์กรจึงมุ่งเน้นให้บุคคลเก่งหลายด้านแทนความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานมากกว่า

2. ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาจะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 เป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการประหยัด เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วบุคคลจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการลดค่าใช้จ่ายและลดความเสียหายจากการปฏิบัติงานได้

2.3 ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะพนักงานใหม่

2.4 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เพราะผลจากการพัฒนาทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.5 เป็นวิธีการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความขยัน เพราะจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งได้มากกว่าคนที่ไม่ได้รับการพัฒนา

2.6 ทำให้บุคคลมีโอกาสดูแลความรู้และความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัย ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

กล่าวคือ องค์กรควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่า องค์กรต้องให้เกียรติ ให้ความสำคัญ มีการจัดการบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ทำทนายในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน หากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาจะมีผลดีต่อองค์กรในหลายๆทาง ไม่ว่าจะเป็น ลดระยะเวลาการเรียนรู้งาน ให้น้อยลง ลดภาระค่าใช้จ่ายลดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความขยัน ได้รับความรู้ ความคิด ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

2.1.5 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทุกองค์กรต่างพยายามที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะบรรลุซึ่งเป้าหมายเหล่านั้นได้ องค์กรจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ และการที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ (พิชิต เทพวรรณ, 2554 : 158-159)

1. การเรียนรู้ (Learning) คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดแบบถาวรที่มีผลต่อการปฏิบัติหรือประสบการณ์
2. การฝึกอบรม (Training) เป็นแผนการและระบบการปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งผ่านการเรียนรู้หรือเป็น โปรแกรมที่บุคคลสามารถพัฒนาไปในแต่ละระดับความรู้อาทิ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. การพัฒนา (Development) เป็นการเจริญเติบโตหรือการตระหนักถึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละคน โดยผ่านการเรียนรู้และได้ประสบการณ์จากการเรียนรู้
4. การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่เป็นความนิยมและความเข้าใจที่เป็นความต้องการในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะต่างกับความรู้และทักษะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจกรรมในการดำเนินชีวิตเพียงอย่างเดียว

ทั้งนี้การเรียนรู้จะมีความแตกต่างจากการฝึกอบรม กล่าวคือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลสร้างความรู้ใหม่ ๆ ทักษะและความสามารถ ในทางตรงกันข้ามการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่องค์กรใช้เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เท่านั้น

2.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีหลายปัจจัย ปัจจัยเหล่านี้มักเข้ามาเกี่ยวกับการพิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มแรกโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างเต็มที่ การสนับสนุนต้องดำเนินการอย่างจริงจังและมีความชัดเจนด้วยการอนุมัติให้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ การสนับสนุนจะเข้มแข็งยิ่งขึ้นเมื่อผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งการกระทำของผู้บริหารจะช่วยโน้มน้าวให้เห็นความสำคัญของโครงการ

ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารระดับอื่นรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรผูกพันและเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ควรทำการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและประโยชน์ที่จะเกิดจากการพัฒนาก่อนที่จะดำเนินโครงการ ซึ่งโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรสัมพันธ์กับงาน สามารถปรับปรุงผลผลิต เสียค่าใช้จ่ายต่ำและได้ประโยชน์คุ้มค่า บทบาทของผู้บริหารคือช่วยให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะตามที่ต้องการสำหรับงานในปัจจุบันและอนาคต และช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนเกิดการพัฒนาตนเอง และกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 : 184-185)

2.1.7 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การปรับเปลี่ยนที่สำคัญในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกำลังคนในระดับบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบัน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปจะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เมื่อมีการพิจารณาถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแล้วกระบวนการในการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาจะเริ่มขึ้น ซึ่งเมื่อทำการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาแล้ว ขั้นตอนต่อไปควรพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมที่จะใช้ดำเนินการโครงการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ การตัดสินใจเลือกวิธีการและสื่อในการพัฒนาขึ้นอยู่กับลักษณะและเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปกติแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 : 183)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะต้องดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง ในประเด็นนี้จะอธิบายแนวคิดที่เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (วีระ อนุรักษ์มงคล, 2552 : 262-264)

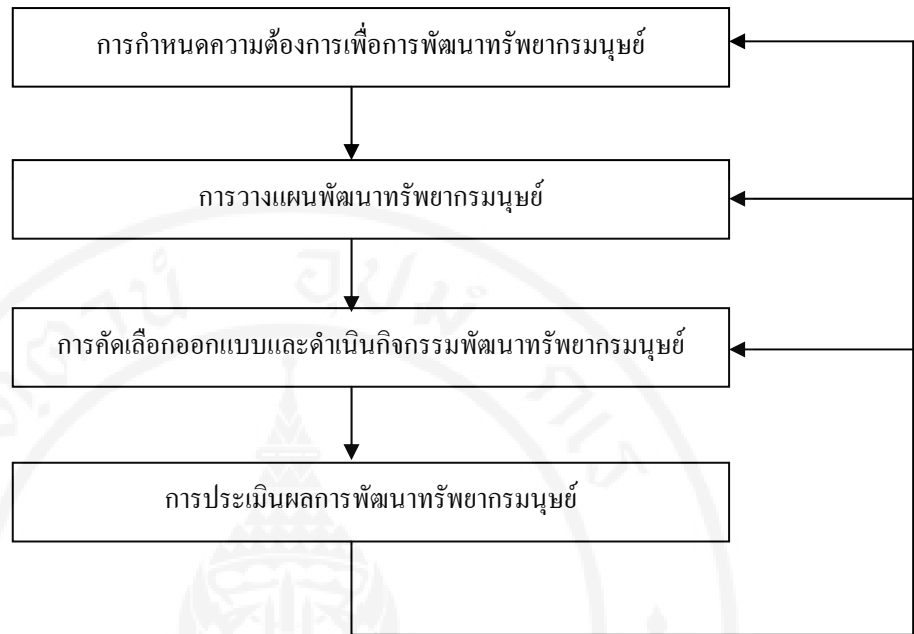
1. การกำหนดความต้องการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยให้การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา

2. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักมีมากเกินไปที่องค์กรจะดำเนินการได้ทั้งหมด ในขณะที่องค์กรมีทรัพยากรจำกัด จึงจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการให้ได้มากที่สุดภายใต้ทรัพยากรการบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกเท่าที่จำเป็น

3. การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจแบ่งได้เป็นวัตถุประสงค์ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรมการทำงาน และด้านผลที่ได้ขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ 3 ด้านแรกเป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้น ส่วนอีก 2 ด้านเป็นวัตถุประสงค์ระยะยาว ขั้นตอนต่อมาเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดหลักสูตรให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้หรือมีส่วนร่วมในโครงการ จากนั้นจึงจะกำหนดเป็นวิธีการและเทคนิคที่จะใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นตอนสุดท้ายคือการนำเอาวิธีและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับแรกควรพิจารณาว่าการดำเนินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือไม่ และในระดับต่อมาควรพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้หรือไม่

สามารถสรุปเป็นแผนภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังแผนภาพที่ 2.1 ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญนั้นมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่าง การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงาน (Orientation) และต้องดำเนินการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ส่วนปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ โดยคุณลักษณะเฉพาะสำคัญที่องค์กรควรสร้างให้เกิดขึ้นนั้นควรจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาในระยะยาว และยังถือว่าเป็นการมอบความรับผิดชอบให้แก่ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการดูแลจากฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียวอีกด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีหลักในการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 7) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะ เป็นชุดของสิ่งที่จะต้องขับเคลื่อนไปข้างหน้า เป็นการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยกันอย่างเหมาะสมภายใต้การกำกับดูแลของผู้จัดการ (Manager) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ ซึ่งในส่วนของผู้จัดการหรือนักบริหารคือผู้ที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร (Management Process) ทั้ง 4 ประการได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมหรือการประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้ทรัพยากรขององค์กรนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพร (ศิริอร) ชันชหัตถ์ (2549 : 2) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550 : 25) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยบุคคลอื่นทำงานแทนให้สำเร็จและบรรลุผลได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า

พะยอม วงศ์สารศรี (2551 : 37-40) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรและแปรเปลี่ยนจุดมุ่งหมายนั้นสู่การปฏิบัติจริง และมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ รวมถึงกำหนดเป้าหมายขององค์กรและประสานงานให้สมาชิกในองค์กรดำเนินการไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน

โจนส์ การ์เรธ จอร์จ และ เจนนิเฟอร์ (Jones, Gareth, George and Jennifer, 2004 : 14) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุมคนและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

روبบินส์ สตีเฟน และ ดีเซนโซ (Robbins, Stephen and Decenzo, 2004 : 24) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานกับคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เฮลเรจเจด แจ็คสัน สโลว์คัม และ จอห์น (Hellrigege, Jackson, Slocum and John, 2005 : 15) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกหรือส่วนงานหนึ่ง ๆ ในองค์กรในเรื่องของการวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำและการควบคุม

ซามูเอล สตีเฟน และ ทราวิส (Samuel, Stephen and Travis, 2006 : 7) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลสามารถให้คำแนะนำและการอำนวยความสะดวก โดยอุทิศตนเพื่อการแนะนำและอำนวยความสะดวกภาระงานที่เกิดขึ้นในองค์กร

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ การควบคุมและการประสานงาน ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

2.2.2 องค์ประกอบของการบริหาร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ นัตยาพร เสมอใจ (2547 : 60-258) กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

การวางแผน (Planning)

การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น โดยพัฒนาลำดับในการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อรวบรวมและประสานงานกับกิจกรรมต่าง ๆ ให้ส่งเสริมและมุ่งสู่เป้าหมาย การวางแผนมีเป้าหมายที่สำคัญคือ

1. เพื่อกำหนดทิศทางและส่งเสริมการประสานงานภายในองค์กร การวางแผนจะช่วยกำหนดทิศทางและขั้นตอนการทำงานให้กับพนักงานให้มีเอกภาพและมุ่งสู่ทิศทางที่องค์กรต้องการ หากพนักงานในแต่ละแผนกไม่ทราบความต้องการขององค์กรอาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคที่ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ลดผลกระทบการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนจะช่วยลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนในอนาคต โดยการวางแผนจะช่วยให้องค์กรวิเคราะห์และคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้ นอกจากนี้การวางแผนจะช่วยกำหนดผลกระทบจากการกระทำเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ด้วย
3. ลดความสูญเสียและการทำงานที่ซ้ำซ้อน การวางแผนจะช่วยลดงานที่ไม่จำเป็นหรือไม่มีความหมาย ซึ่งการวางแผนไว้ล่วงหน้าจะช่วยกำหนดการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรได้ และช่วยควบคุมการสูญเสียได้
4. สร้างเกณฑ์มาตรฐานในการควบคุม การดำเนินงานที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ยากต่อการติดตาม การตรวจสอบและการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จ

หากมีการวางแผนไว้จะทำให้ผู้ควบคุมสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่วางไว้ได้

การวางแผนจึงเป็นงานสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจุบันและอนาคตขององค์กร โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่ต้องดำเนินงานด้วยความเข้าใจและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและสนใจ หมั่นเรียนรู้ ฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดแผนอยู่เสมอ

การจัดองค์กร (Organizing)

องค์กร หมายถึง ระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ตัดสินใจในเข้ามามีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบและมีขอบเขตที่ชัดเจน องค์กรต่าง ๆ จะมีองค์ประกอบสำคัญร่วมกันอยู่ 3 ประการคือ

1. ระบบและขอบเขต (System and Boundary) เป็นการจัดระบบความสัมพันธ์และบทบาทของสมาชิกและระบบในรูปของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับกลุ่มคนที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร โดยองค์กรจะเป็นระบบสังคมที่มีขอบเขตทั้งด้านกายภาพ (Physical) และความรู้สึกผูกพัน (Psychological)

2. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็นหรือต้องการจะไปให้ถึง ซึ่งกำหนดอยู่ในรูปวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ หรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ปกติเป้าหมายขององค์กรจะมีระดับของความครอบคลุมและชัดเจนที่แตกต่างกัน เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจและความต้องการร่วมกันของสมาชิก

3. สมาชิก (Member) องค์กรประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มาปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะต้องเข้าใจและแสดงพฤติกรรมของตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกัน

ปกติในองค์กรทุกองค์กรจะมีการตั้งเป้าหมายโดยกลุ่มคนที่มาร่วมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละองค์กรต่างมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน โดยที่องค์กรแต่ละองค์กรจะมีโครงสร้างที่เป็นระบบ ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ และความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กรไว้อย่างชัดเจน

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการ การวางแผนกำลังคนมีความสำคัญต่อองค์กรคือ

เป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถสร้างความพร้อมและศักยภาพให้กับองค์กรและเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและประสานงานภายในองค์กร การวางแผนกำลังคนประกอบด้วย 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การคาดคะเนเพื่อการวางแผนกำลังคน
2. การจัดโครงสร้างองค์กรและความต้องการกำลังคนในอนาคต
3. การเตรียมกำลังคนในปัจจุบัน
4. การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง
5. การจัดทำแผนงานสนับสนุนและสร้างกำลังคน
6. การควบคุมแผนกำลังคน

ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leading)

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยผู้นำจะเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ประสานงานและดำเนินงานของกลุ่ม โดยจะต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของภาวะผู้นำได้ 3 ประการคือ

1. ความเป็นผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ
2. กระบวนการของความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรรและใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการ
3. ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

การควบคุม (Controlling)

การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ในการติดตาม ตรวจสอบและแก้ไขเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุความสำเร็จตามที่เรากำหนดและดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสม การควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นเป็นไปตามแผนและสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดให้ถูกต้องตามที่ต้องการและสอดคล้องกับข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ได้ การควบคุมที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ทำให้การวางแผนมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับ เกิดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม
2. ช่วยสร้างกรอบความคิด เกณฑ์ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
3. ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันเวลา
4. สร้างคุณภาพและแสดงความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาว
5. เป็นแรงกระตุ้นและจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้งหน่วยงานและพนักงานที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
6. ส่งเสริมการกระจายอำนาจ การให้อำนาจและการปฏิบัติงานอย่างประชาธิปไตยภายในองค์กร

การควบคุมที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรดังนี้

1. ป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน โดยเฉพาะในกรณีที่ฝ่ายบริหารต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนและการควบคุมเชิงรุกจึงเป็นสิ่งสำคัญกับองค์กรสมัยใหม่
2. สร้างมาตรฐานให้กับผลลัพธ์ การควบคุมที่ถูกต้องจะช่วยลดปัญหาในการดำเนินงานและการบริการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ลูกค้าเกิดความน่าเชื่อถือและเกิดความไว้วางใจ
3. ประเมินผลและประสิทธิภาพของพนักงาน การควบคุมที่ถูกต้องจะสามารถจัดเตรียมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนและวางแผนพัฒนาระยะยาว
4. ทำให้แผนทันสมัย (Update Plans) แผนที่ดีต้องมีการปรับปรุงให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร
5. ป้องกันทรัพย์สินขององค์กร (Protect an Organization Asset) การควบคุมจะช่วยดูแลและปกป้องทรัพย์สินภายในองค์กรจากปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ธุรกิจต้องใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ทั้งทรัพย์สินทางปัญญาและทรัพยากรมนุษย์

จะเห็นได้ว่าการควบคุมเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การติดตาม ตรวจสอบและแก้ไขในเชิงรับ แต่การควบคุมจะมีบทบาททั้งในเชิงรุกและเชิงกลยุทธ์แก่องค์กรสมัยใหม่ให้

สามารถแข่งขันและตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 133-355) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

การวางแผน (Planning)

การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่จะกำหนดถึงเป้าหมาย ความมุ่งมั่น ทรัพยากรและแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การวางแผนเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของการจัดการมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคตและการตัดสินใจในงาน รวมทั้งทรัพยากรที่ใช้ประโยชน์ตามความต้องการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และในระดับพื้นฐานการวางแผนเป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและจำแนกหนทางเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ดังนั้น การวางแผนจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานดังนี้

1. การวางแผนกับการดำเนินการทางการเงิน องค์กรที่มีการวางแผนการเงินที่ดีมักจะมีผลงานดีมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรอื่นที่ขาดการวางแผนที่ดี
2. การวางแผนช่วยสร้างความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์กร การวางแผนจะช่วยให้ฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้ตัดสินใจร่วมกันถึงแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ต้องการเพื่อความสำเร็จร่วมกัน
3. การวางแผนช่วยให้เห็นภาพรวมทางการบริหาร การวางแผนที่เป็นทางการจะทำให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของโครงสร้างขององค์กรทั้งหมด และทำให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างครบถ้วน
4. ประโยชน์ด้านการควบคุม การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับพื้นฐานของการควบคุมซึ่งได้กำหนดอย่างเป็นมาตรฐานที่ชัดเจนและคาดหวังได้ ตลอดจนการกำหนดวิธีการตรวจสอบ แก้ไขหากพบว่าการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
5. ช่วยสร้างภาพลักษณ์แก่องค์กร หากองค์กรขาดการวางแผนที่ดีมีประสิทธิภาพ องค์กรอาจจะประสบปัญหาได้เพราะการวางแผนที่ดีจะช่วยให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้วย

การจัดโครงสร้างองค์กร (Organizing)

องค์กร หมายถึง รูปแบบของโครงสร้างที่จัดขึ้นตามหลักและวิธีการ ประกอบด้วยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนการจัดโครงสร้างองค์กร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและการปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ดังนั้นความสำคัญของการจัดโครงสร้างองค์กรสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมในการดำเนินกิจกรรม
2. ทำให้เกิดความชัดเจนในการจัดกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ กฎและระเบียบที่พนักงานต้องปฏิบัติ
3. เพื่อความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชาและตั้งการ
4. เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนขนาดหรือรูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำจึงมีความเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ดังนั้น องค์ประกอบของการเป็นผู้นำจึงมี 4 ประการคือ

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับ
2. ความสามารถในการใช้แรงจูงใจบุคคลทุกระดับในองค์กร
3. ความสามารถในการชักนำ
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ

การควบคุม (Controlling)

การควบคุม (Controlling) หมายถึง ขั้นตอนการวัดความก้าวหน้าในการทำงานโดยเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้และใช้วิธีการแก้ไขเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ขององค์กร โดยผู้บริหารจะต้องใช้หลักการควบคุมทางการเงิน งบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์ การตลาด และการผลิต ดังนั้น การควบคุมจึงมีความสำคัญดังนี้

โดยทั่วไปการควบคุมจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการวางแผน หน้าที่ของการควบคุมจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรได้ดำเนินงานไปถึงเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ และการควบคุมยังช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงวิธีการปรับปรุงแผนและทำให้องค์กรเกิดความพร้อมจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พะยอม วงศ์สารศรี (2551 : 77-117) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

การวางแผน (Planning)

การวางแผน (Planning) หมายถึง การพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น การวางแผนจึงเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่พิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ ความรู้และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลยพินิจ ดังนั้น การวางแผนจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การวางแผนจะมีจุดมุ่งหมาย และการดำเนินการตามแผนการที่วางจะช่วยให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้
2. ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้ประหยัดและคุ้มค่าเพราะไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและล่าช้า
4. ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง
5. ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน
6. ทำให้สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โครงสร้างองค์กร (Organizing)

หน้าที่การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย และโครงสร้างองค์กรยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรด้วย ดังนั้น ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรช่วยกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ นอกจากนี้โครงสร้างองค์กรยังช่วยให้สมาชิกองค์กรรับรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่นด้วย
2. โครงสร้างองค์กรแสดงให้เห็นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในการรวมกิจกรรมและบุคคลประเภทต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. โครงสร้างองค์กรช่วยกำหนดการตัดสินใจให้แก่ฝ่ายบริหารระดับสูง

4. โครงสร้างองค์กรช่วยกำหนดความสมดุลอย่างเหมาะสมและให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ

การควบคุม (Controlling)

การควบคุม (Controlling) หมายถึง การบังคับให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ กระบวนการควบคุมจึงประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐาน (Establishing Standards)
2. การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน (Observing Performance)
3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน (Comparing Performance with Standards)
4. การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Taking Corrective Action)

ดังนั้น สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ การควบคุมและการประสานงาน ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กระบวนการบริหารทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์กันและส่งผลโดยตรงต่อเนื่องซึ่งกันและกัน การวางแผนทางการบริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการบริหาร โดยรวมทั้งหมดขององค์กร ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจลักษณะองค์กรของตนเองในภาพรวมทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์และสามารถดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะการแข่งขันในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

2.3.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มขึ้นครั้งแรกในช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 โดย David C. McClelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปใช้คัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้ตีพิมพ์บทความเรื่อง “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ซึ่งเป็นบทความที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด

เขาวนั้ปัญหาและการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่องค์กรควรจ้างบุคคลที่มีสมรรถนะมากกว่าผลคะแนนการทดสอบต่อมาในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือ “The Competent Manager: A Model of Effective Performance” และเป็น คนแรกที่ใช้คำว่า “Competencies” โดยเน้นว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งจะ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel และ C.K. Prahalad ได้นำคำว่า “Competencies” เข้ามาใช้ในวงการธุรกิจ โดยกล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “Competing for the Future” ว่าสมรรถนะหลักของธุรกิจ (Core Competencies) เป็นสิ่งเดียวที่จะทำ ให้ธุรกิจชนะในการแข่งขัน และคู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552 : 26)

2.3.2 ความหมายของสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 26) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะคิด บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและ เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูง จากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติต่ำได้

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552 : 25) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือ ศักยภาพของบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์และโอกาสในการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยคน ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับงานนั้น ๆ มากกว่าย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้สูงกว่าคนที่มี สมรรถนะน้อย

ดังนั้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีความจำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและ ทักษะต่าง ๆ สมรรถนะดังกล่าวสามารถวัดผลหรือประเมินผลได้ และองค์กรได้ใช้การประเมินผล สมรรถนะนี้เพื่อการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรก้าวไปสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการ ฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

2.3.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2552 : 28)

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการฝึกอบรมพนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะบ่งชี้ได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs ต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับโชคชะตาเพียงอย่างเดียว หากมีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเองหรือไม่
6. ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว และในระยะยาวก็สามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

2.3.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

McClelland กล่าวว่าคุณลักษณะ (Characteristic) ของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง กล่าวคือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคลของแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนคือ (ชูชัย สมितिไกร, 2552 : 29-30)

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นได้และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะต่าง ๆ (Skills)
2. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องหลัง (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)

2.3.5 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นโดยส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ (อากรณั ภูวิทย์พันธุ์, 2553 : 59-62)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวัง ซึ่งสมรรถนะหลักนั้นจะกำหนดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ หรือนโยบายธุรกิจขององค์กร และสมรรถนะหลักที่กำหนดขึ้นของแต่ละสายธุรกิจจะมีลักษณะไม่เหมือนกัน

2. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency: MC) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการ องค์กรบางแห่งเรียกว่า Leadership Competency (LC) หรือ Role Specific Competency (RSC) ซึ่งเป็นสมรรถนะหรือความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สมรรถนะตามสายงาน (Function Competency: FC) สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งงานที่มีหน้าที่ต่างกันจะมีสมรรถนะตามสายงานต่างกัน ซึ่งสมรรถนะตามสายงานสามารถแยกได้ 2 ส่วนคือ

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงานวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงานหรือวิชาชีพก่อน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงานหรือวิชาชีพเดียวกัน

3.2 Specific Functional Competency เป็นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันและมีความแตกต่างกันตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่าในการกำหนดสมรรถนะทั้ง 3 ประเภทนี้ในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ต้องพิจารณาหลายแห่งได้นำมาใช้เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.3.6 องค์ประกอบของสมรรถนะ

โดยทั่วไปแล้วสมรรถนะจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2552 : 32-33)

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งควรพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรและทำการ

กำหนดสมรรถนะขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและ ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กร

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ซึ่งประกอบไปด้วย ประเภทของสมรรถนะทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และ สมรรถนะตามสายงาน

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายชัดเจนเพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) หมายถึง ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการ กำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavior Indicators) หมายถึง สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับความเชี่ยวชาญหรือระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

2.3.7 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมักจะมีรูปแบบในการดำเนินการ 2 รูปแบบคือ (ชูชัย สมितिไกร, 2552 : 36)

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการเชื่อมโยงกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการที่บริษัทที่ปรึกษามักจะนำมาใช้กับองค์กร โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร นำมากำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แล้วจึงกำหนดเป็นสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน

2. การกำหนดสมรรถนะโดยใช้วิธีการประเมินสมรรถนะในงาน วิธีการนี้ในขั้นตอนแรกจะต้องทำการกำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่าปกติกับบุคคลที่ปฏิบัติได้โดยเฉลี่ย ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องการปฏิบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน มีการตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบของสมรรถนะ ซึ่งอาจได้จากการวัดสมรรถนะนั้น ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ หลังจากนั้นจึงนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้ใน ด้านต่าง ๆ ตามที่องค์กรต้องการ

3. การใช้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เช่น การประชุมร่วมกัน การระดมสมอง หรือการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น ซึ่งการใช้ผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้กับตำแหน่งงานหรืองานที่ไม่เคยกำหนดสมรรถนะมาก่อน

4. การใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นการหาข้อมูลจากแหล่งเอกสารหรือวารสารทางวิชาการ ฐานข้อมูลด้านอาชีพ หรือข้อมูลในองค์กร เป็นต้น ซึ่งการใช้ข้อมูลทุติยภูมินี้สามารถตรวจสอบความตรง (Validity) ได้ง่าย

2.3.8 วิธีการประเมินสมรรถนะ

วิธีการประเมินหรือเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2552 : 39-41)

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographical Data) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยประเมินความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลนั้นว่าเคยปฏิบัติงานใดมาบ้าง
2. ระเบียบพนักงาน (Employee Record) เป็นการรวบรวมประวัติและคุณสมบัติพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ด้วย
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นรูปแบบวิธีการประเมินที่ต้องพิจารณาองค์ประกอบด้านอื่นประกอบกันด้วย เช่น แรงจูงใจ ซึ่งถ้าหากพนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่หากขาดแรงจูงใจ อาจจะไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้
4. การสัมภาษณ์งาน (Interview) เป็นวิธีการทำให้ได้ข้อมูลมากพอและควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความถูกต้องของการสัมภาษณ์อีกด้วย
5. ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Center) เป็นการรวบรวมเทคนิคทางจิตวิทยาหลายแขนงเข้าด้วยกันและมักจะใช้ประเมินสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูง
6. การทดลองจัดการเพิ่มงาน (In-basket Simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์ในหน้าที่ของผู้จัดการโดยมีงานต่าง ๆ เสมือนจริง วิธีนี้ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร
7. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Inventory) เป็นการวัดบุคลิกภาพเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร
8. แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (Intelligence Test) และความถนัด (Aptitude Test) เป็นการวัดเชาว์ปัญญาและความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล

9. การทดสอบความรู้ (Knowledge Test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดยเน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้

10. การทดสอบการปฏิบัติงาน (Work Sample) เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างงานที่รับผิดชอบมาให้บุคคลได้ปฏิบัติ

11. การประเมินผลการปฏิบัติของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) เป็นการประเมินผลจากรอบด้าน โดยอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้มุมมองที่แตกต่างและครอบคลุม

12. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล และการสังเกตควรกระทำด้วยความซื่อตรง

จากวิธีการประเมินสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ไม่มีวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดของแต่ละองค์กร การที่องค์กรจะนำวิธีการประเมินสมรรถนะไปใช้นั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าจะทำการประเมินสมรรถนะในด้านใด ซึ่งในการประเมินแต่ละครั้งสามารถใช้หลายวิธีร่วมกันได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะที่ครบถ้วนและตรงตามความต้องการที่กำหนดไว้

2.3.9 การประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากร

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553 : 100-104)

1. ฐานข้อมูลบุคคล องค์กรจะต้องมีฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนเพื่อให้ทราบว่าพนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาจนมีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการหรือไม่
2. การวัดผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งการฝึกอบรมพัฒนาจะวัดประสิทธิผลได้ก็ต้องอาศัยการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมกับผู้ที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรม

โดยสรุปแล้วในการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนา คุณภาพของต้นแบบสมรรถนะและความสามารถในการ “อ่านสมรรถนะ (Competency Coding)” มีความสัมพันธ์กับต้นทุนและภาระงานฝึกอบรมพัฒนาโดยตรง การจัดทำต้นแบบด้วยเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้จะทำให้ได้สมรรถนะที่จำแนกผู้ปฏิบัติงานอย่างโดดเด่นเพื่อนำมาวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ส่วนการอ่านสมรรถนะได้อย่างแม่นยำจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบว่ากิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปนั้นได้ผลมากน้อยเพียงใด

2.3.10 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ในสายอาชีพ

แนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ในสายอาชีพมีรายละเอียดดังนี้ (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2552 : 38-43)

1. สามรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง การที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับ 3 ส่วนหลัก ๆ คือ รู้ตนเอง โดยพิจารณาถึงบุคลิกลักษณะส่วนตัวของตนเองว่ามีลักษณะเช่นไร นอกจากนี้ยังต้องรู้งานปัจจุบัน ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติและทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายบริษัท เป้าหมายต่าง ๆ และพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง และการรู้งานในอนาคต โดยทำการพิจารณาถึงสิ่งที่คาดหวังในอนาคต เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น
2. การวางแผนการปฏิบัติงานประจำวัน โดยการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน หลังจากได้จัดลำดับความสำคัญของงานแล้วจึงวางแผนการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจดบันทึก จะช่วยจดบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งจะช่วยป้องกันปัญหาหลงลืมและปัญหาการตกหล่นของข้อมูลสำคัญได้

2.3.11 ประโยชน์จากการประเมินสมรรถนะ

ผลของการพัฒนาสมรรถนะที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจะพบว่าองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากผู้ที่สมรรถนะสูงขึ้น ดังนั้น การเรียนรู้ไม่ควรเป็นเป้าหมายสูงสุดในการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดคือ การที่พนักงานสามารถนำเอาสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในงานจนเป็นผลสำเร็จที่น่าภูมิใจ อีกทั้งอาจประพุดิตตนเป็นต้นแบบเพื่อการพัฒนาของบุคคลอื่น ๆ ต่อไป หากผู้ที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หลังจากจบหลักสูตรการฝึกอบรมไปแล้วแต่ไม่มีโอกาสชวนชวนนำความรู้ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อาจจะทำให้หลงลืมเนื้อหาสาระที่ตนเองได้เรียนรู้กันไป แต่การพัฒนาสมรรถนะและการนำมาใช้ภายในองค์กร บรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดสำคัญที่จะชี้วัดได้ว่าจะเกิดการพัฒนาสมรรถนะต่อไปหรือไม่ และองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นได้อย่างเต็มที่หรือไม่ (ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553 : 156-157)

เป็นที่ทราบกันว่าปัจจัยเรื่องความสามารถเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานนั้นสามารถนำมาใช้ประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) เพื่อหา

จุดอ่อนและจุดแข็งของพนักงานในองค์กร ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินความสามารถได้นำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ (อากรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2553 : 56-59)

1. การให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน องค์กรหลายแห่งมักจะกำหนดปัจจัยเรื่องพฤติกรรมเป็นปัจจัยวัดผลงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยด้านความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้นโดยไม่มีผลการนำผลงานหรือปัจจัยด้าน KPIs มาใช้วัดผลงานของพนักงาน วิธีการที่มีประสิทธิภาพคือการกำหนดปัจจัยด้าน KPIs มาใช้เป็นเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการประเมินผลงานของพนักงานควบคู่ไปกับการประเมินสมรรถนะของพนักงานด้วย

2. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการนี้เป็นการนำเอาจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคนมาใช้เป็นเกณฑ์ที่ต้องพัฒนาพนักงานและนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เนื่องจากจุดอ่อนของพนักงานมีผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร

3. การโอนย้ายงาน เป็นวิธีการที่เกิดต่อเนื่องจากการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ในกรณีที่พนักงานไม่มีจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการนำจุดแข็งที่ได้จากการประเมินช่องว่างความสามารถของพนักงานมาพิจารณาโอนย้ายงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่เป็นจุดแข็งของพนักงาน ซึ่งการโอนย้ายงานถือว่าการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงาน

4. การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงาน องค์กรหลายแห่งได้พิจารณาเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานให้กับพนักงานจากเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการนำผลการประเมินความสามารถหรือพฤติกรรมไปใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งของพนักงาน เพราะการประเมินจะบ่งบอกถึงสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันของพนักงานยังสามารถนำเกณฑ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ศักยภาพในการทำงาน (Potential) ของพนักงานได้อีกด้วย

5. การบริหารคนเก่ง ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำคัญในการค้นหาบุคคลที่เป็นคนเก่งในองค์กร เพราะการที่องค์กรละเลยไม่ใส่ใจการบริหารและพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ การสูญเสียบุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย

สรุปว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยที่องค์กรหลายแห่งนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการประเมินสามารถนำไปเชื่อมโยงกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรหลายแห่งได้มีการจัดทำระบบการประเมินสมรรถนะหรือความสามารถขึ้นอย่างเป็นระบบ เพราะการกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนย่อมช่วยทำให้การประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

ดังนั้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ สมรรถนะดังกล่าวสามารถวัดผลหรือประเมินผลได้ และองค์กรได้ใช้การประเมินผลสมรรถนะนี้เพื่อการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรก้าวไปสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์กรเนื่องจากจะช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง และสมรรถนะเป็นปัจจัยที่องค์กรหลายแห่งนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผลการประเมินสามารถนำไปเชื่อมโยงกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรหลายแห่งได้มีการจัดทำระบบการประเมินสมรรถนะหรือความสามารถขึ้นอย่างเป็นระบบ เพราะการกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนย่อมช่วยทำให้การประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬา

2.4.1 ความหมายของผู้ฝึกสอนกีฬา

ผู้ฝึกสอน (Coach) หมายถึง ผู้ที่ให้คำสอนหรือคำแนะนำหรือบุคคลที่ทำการฝึกซ้อมเพื่อตนเองหรือผู้อื่น หรืออาจหมายถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในทีมกีฬาในการให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการให้การฟื้นฟูสภาพผู้เล่นที่ได้รับบาดเจ็บ เป็นผู้พัฒนาศักยภาพสูงสุดทางกาย (Physical Potential) ให้กับนักกีฬา และเป็นผู้ขัดเกลาและยกระดับจิตใจและร่างกายของนักกีฬาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความประพฤติเหมาะสมดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี (สนธยา สีละมาด, 2551 : 444-445)

2.4.2 บทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬา

บทบาทสำคัญของผู้ฝึกสอนคือการพัฒนาให้นักกีฬาเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงสุดทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาประกอบด้วย (สนธยา สีละมาด, 2551 : 445-457)

1. หน้าที่ครู (Teacher) เป็นบทบาทการให้ความรู้ ทักษะและความคิดใหม่ ๆ ให้กับนักกีฬาทั้งทางการกีฬาและการใช้ชีวิต

2. หน้าที่ผู้ฝึกซ้อม (Trainer) เป็นบทบาทการปรับปรุงสมรรถภาพทักษะและเทคนิคให้กับนักกีฬา
3. หน้าที่ผู้ให้คำแนะนำ (Instructor) เป็นบทบาทการแนะนำกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสมและปลอดภัย
4. หน้าที่ผู้ให้แรงจูงใจ (Motivator) เป็นบทบาทการพัฒนาให้นักกีฬาเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและมีกำลังใจ
5. หน้าที่ผู้สร้างวินัย (Disciplinarian) เป็นบทบาทการสร้างคุณธรรมและให้ความเสมอภาคกับนักกีฬาทุกคน
6. หน้าที่นักจัดการ (Manager) เป็นบทบาทการจัดระบบและวางแผนการฝึกซ้อมและการแข่งขัน
7. หน้าที่ผู้บริหาร (Administration) เป็นบทบาทการจัดดำเนินการฝึกซ้อมให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม
8. หน้าที่ตัวแทนชุมชน (Publicity Agent) เป็นบทบาทการให้ข่าวกับสื่อมวลชนและการเป็นนักสื่อสารที่ดี
9. หน้าที่นักสังคมสงเคราะห์ (Social Worker) เป็นบทบาทการให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือให้นักกีฬา
10. หน้าที่เป็นเพื่อน (Friend) เป็นบทบาทการให้ความสนิทสนมกับนักกีฬา
11. หน้าที่นักวิทยาศาสตร์ (Scientist) เป็นบทบาทการวิเคราะห์ การประเมินผลและแก้ไขปัญหาของนักกีฬา
12. หน้าที่นักเรียน (Student) เป็นบทบาทการรับฟัง เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่าบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาเปรียบเสมือนนักแสดงที่ต้องแสดงได้หลายบทบาท การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรจะต้องแสดงบทบาทให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเป็นผู้ฝึกสอนจะต้องใช้ปรัชญาของการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬามาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในฐานะที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ดังนั้น การฝึกสอนกีฬาจึงจำเป็นต้องมีทักษะหลาย ๆ อย่าง ซึ่งอาจเป็นทักษะที่ได้จากประสบการณ์หรือความรู้ทางวิชาการ

สภาพการทำงานของผู้ฝึกสอน ผู้ฝึกสอนกีฬาจะปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สนามกีฬาหรือศูนย์ฝึกกีฬาแต่ละประเภท หรือมหาวิทยาลัย โรงเรียน หรือตามสถานที่ต่างๆ ที่มีความเหมาะสม ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ให้การสนับสนุนด้านกีฬาจัดเตรียมไว้เป็นการเฉพาะ

และบางครั้งอาจต้องมีการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เช่น เข้าค่ายเก็บตัวฝึกซ้อมนักกีฬา หรือการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของนักกีฬา หรือเดินทางร่วมไปกับนักกีฬาที่เข้าแข่งขันในต่างประเทศ เป็นต้น

2.4.3 คุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ฝึกสอน

ธนะรัตน์ หงส์เจริญ (2539 : 21) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. มีปรัชญาเป็นของตัวเองในการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน
2. มีบุคลิกภาพที่สุภาพ สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
3. มีความรอบรู้ในการกีฬาที่ฝึกสอนอย่างจริงจัง
4. เคยเป็นหรือเป็นนักกีฬาที่ฉลาดพร้อมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดหรือการสอนได้ดี
5. มีกลวิธีและเทคนิคขั้นสูงในการวิเคราะห์และคิดค้นในการฝึกสอนแก่นักกีฬาได้อย่างเหมาะสม
6. มีศิลป์และความสามารถในการใช้คนได้อย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด
7. เป็นแบบอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบสูง
8. เป็นผู้สามารถสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในทีม
9. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รักความก้าวหน้า มีความกระตือรือร้น
10. มีคุณธรรม ยุติธรรม และมีเหตุผล
11. มีจิตวิทยาที่ดี มีความเข้าใจในความต้องการของนักกีฬา สามารถใช้จิตวิทยาในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง
12. รู้จักจัดการสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้ดีมีความเหมาะสม

2.4.4 หลักทางด้านวิทยาการฝึกซ้อมกีฬา

วิทยาการสอน (Pedagogy) หมายถึงการสอน (Teaching) และวิทยาการสอนกีฬา (Sport Pedagogy) หมายถึง การศึกษาถึงวิทยาศาสตร์และศิลปะของการสอนทักษะกีฬา ซึ่งไม่ใช่ทักษะใดทักษะหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งหลักทางด้านวิทยาการฝึกซ้อมกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬาควรมีความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้ (สนธยา สีละมาด, 2551 : 173-181)

การเรียนรู้ของนักกีฬา (How Athletes Learn)

การสอนนักกีฬาเป็นการช่วยให้นักกีฬาเกิดการเรียนรู้ สิ่งสำคัญก็คือผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักกีฬา โดยปกติการเรียนรู้จะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 3 ขั้นตอน คือขั้นตอนการคิดหรือขั้นต้น เป็นขั้นของการคิดว่านักกีฬาต้องการศึกษาอะไร ขั้นตอนต่อมาคือขั้นการเรียนรู้หรือขั้นกลาง เป็นขั้นที่นักกีฬาต้องการแรงจูงใจในการเรียนรู้ และขั้นสุดท้ายคือขั้นเป็นอัตโนมัติหรือขั้นสูง เป็นขั้นที่นักกีฬาสามารถแสดงทักษะได้อย่างมั่นคงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

หลักการสอนทักษะนักกีฬา (Principle of Teaching Sport Skills)

การสอนทักษะกีฬาจัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างหนึ่ง การปรับปรุงความสามารถในการสอนทักษะให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การแนะนำทักษะ (Introduction) ขั้นตอนนี้ควรแนะนำด้วยความตั้งใจทั้งท่าทางและคำพูดด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายในเวลาที่สูงและกระชับได้ใจความ ทั้งนี้ควรหลีกเลี่ยงคำพูดที่ไม่สุภาพเนื่องจากจะทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้เป็นไปในทางไม่ดี

ขั้นที่ 2 การอธิบายและสาธิตทักษะ (Explain and Demonstrate) ขั้นตอนนี้เป็นการอธิบายและสาธิตแนวทางเบื้องต้นที่จะช่วยกระตุ้นให้นักกีฬาเกิดการวางแผนในใจ

ขั้นที่ 3 การฝึกปฏิบัติทักษะ (Practice) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นักกีฬาควรเริ่มค้นฝึกปฏิบัติทักษะทันทีที่การอธิบายและการสาธิตจบลง และในขั้นตอนนี้ผู้ฝึกสอนจะต้องพิจารณาว่าทักษะนั้นมีความยากง่าย และมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ให้นักกีฬาได้รับทักษะนั้น

ขั้นที่ 4 แก้ไขข้อผิดพลาดให้ถูกต้อง (Correction) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการฝึกปฏิบัติให้ได้ผล โดยผู้ฝึกสอนจะต้องให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อผิดพลาดของนักกีฬาและทำการเปลี่ยนข้อผิดพลาดให้ถูกต้องใกล้เคียงกับการปฏิบัติที่ต้องการ

หลักการนำเสนอด้วยภาพ (Principle of Visual Presentation)

หลักการนำเสนอด้วยภาพจะทำให้ให้นักกีฬาได้รับรายละเอียดการฝึกซ้อมอย่างชัดเจน เช่น การใช้เทปวิดีโอเพื่อสอนเทคนิค ทักษะหรือการเก็บบันทึกภาพลักษณะการเคลื่อนไหวจะช่วยให้ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาทราบข้อผิดพลาดของนักกีฬา

หลักของการวางแผน (Principle of Planning)

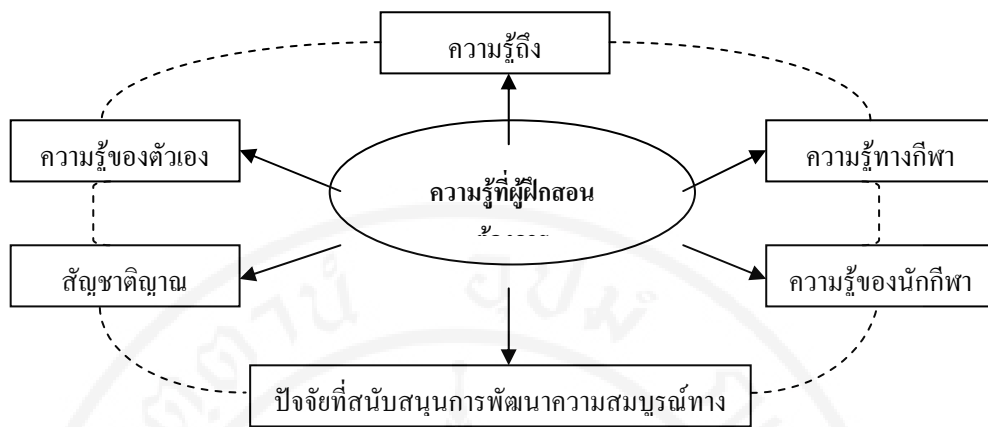
การวางแผนมีความสำคัญมากต่อการฝึกสอน ซึ่งเป็นแนวทางและวิธีการที่จะนำนักกีฬาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนจะช่วยให้การออกแบบโปรแกรมการฝึกซ้อมมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตลอด โปรแกรมการฝึกซ้อมระยะยาวไปจนถึงโปรแกรมการฝึกซ้อมบุคคล และการวางแผนที่ดีจะช่วยเพิ่มความรอบคอบและทำให้ทราบความต้องการและผลของการฝึกซ้อมตลอดช่วงเวลาการฝึกซ้อม

2.4.5 ความชำนาญการในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา

การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานที่มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน การพัฒนานักกีฬาให้ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเชิงกีฬาจึงต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญอย่างแท้จริง และการเป็นผู้ฝึกสอนที่มีความชำนาญการในการฝึกสอนกีฬา ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันดังนี้ (สนธยา สีละมาด, 2551 : 457-464)

1. ความรู้ (Knowledge) การฝึกสอนกีฬาเป็นวิทยาศาสตร์สังคมประยุกต์ (Applied Social Science) ผู้ฝึกสอนกีฬาต้องเกี่ยวข้องกับงานหลายด้าน มีการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน การที่จะเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้สำเร็จจึงต้องเป็นผู้ที่มีองค์แห่งความรู้ (Body of Knowledge) ที่หลากหลาย และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ได้จากหลากหลายหนทาง
2. ความรู้ที่ผู้ฝึกสอนต้องการ (The Knowledge Required) เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬามีบทบาทหลายด้านที่ต้องปฏิบัติ และบทบาทแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะเพื่อมาช่วยในการคิดและตัดสินใจเลือกปฏิบัติ และความรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การฝึกสอนกีฬาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น ความรู้ที่ผู้ฝึกสอนควรมีคือความรู้ของตนเอง (Knowledge of Yourself) ความรู้ในวัตถุประสงค์ของตนเอง (Knowledge of Objectives) ความรู้เกี่ยวกับกีฬาที่ตนเองฝึกสอน (Knowledge of Athletics) และความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จะมาช่วยสนับสนุนการพัฒนาความสมบูรณ์ทางกายของนักกีฬา

สามารถสรุปได้เป็นความรู้ที่ผู้ฝึกสอนต้องการได้ดังแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 ความรู้ที่ผู้ฝึกสอนต้องการ

3. ความสามารถหรือทักษะ (Competencies of Skills) การฝึกสอนกีฬา ซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์สังคมประยุกต์จึงต้องอาศัยความรู้และทฤษฎีที่เป็นวิทยาศาสตร์เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติซึ่งต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานอกจากความสามารถหรือทักษะกีฬาที่ตนเป็นผู้ควบคุมดูแลอยู่แล้ว ผู้ฝึกสอนจะต้องมีทักษะการสอน ทักษะการสร้างแรงจูงใจ การสังเกต และการวางแผน ดังนั้น ผู้ฝึกสอนกีฬาควรเป็นผู้ที่มีทักษะอย่างน้อย 4 ประการดังนี้

การสอนเทคนิค (Technical Skills)

เนื่องจากทักษะคือความเข้าใจในการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และการพัฒนาทักษะให้กับนักกีฬาจึงเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ฝึกสอนจะต้องสร้างให้กับนักกีฬา

การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skills)

ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถให้ความร่วมมือกับบุคคล สร้างแรงจูงใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสำคัญมากที่สุดในการที่จะสร้างความสามัคคีของทีม

ความคิดสร้างสรรค์ (Conceptual Skills)

ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล การเตรียมความพร้อมให้กับนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความคิดที่หลากหลายที่จะช่วยให้นักกีฬาเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทางกายสูงสุด

การบริหารจัดการ (Administrative Skills)

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการ การเป็นผู้นำและการควบคุม การฝึกซ้อมเพื่อให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย การวางแผนจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ฝึกสอนทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไร ในขณะที่การจัดการจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่ปฏิบัติ บุคคลที่ปฏิบัติและปัจจัยทางกายที่สำคัญในการนำความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือภาวะผู้นำในการนำทางและดูแลนักกีฬา และการควบคุมแผนการฝึกซ้อมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.6 ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อม

นักกีฬาที่จะสามารถก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้ชนะในกีฬาระดับสูงได้นั้นจะมีความสัมพันธ์กับความสมบูรณ์ของสมรรถภาพทางกาย ขอบเขตของการฝึกซ้อมจึงควรเป็นการเพิ่มขีดความสามารถทางทักษะ การทำงานของนักกีฬา และการพัฒนาสภาพจิตวิทยาให้มีความพร้อม ผู้ฝึกสอนกีฬาจะเป็นผู้นำ ผู้จัดการและวางแผนการฝึกซ้อมและให้การศึกษาแก่นักกีฬา การฝึกซ้อมจะเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่นักกีฬาจะต้องปฏิบัติในระยะยาวและมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงหน้าที่ทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาของร่างกายจะเป็นงานที่ผู้ฝึกสอนจะต้องมุ่งให้ความสำคัญเป็นพิเศษ นักกีฬาควรได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย สภาพจิตวิทยาที่มีการพัฒนาขึ้นในระดับสูง การรักษาสภาพที่ดี นักกีฬามีการเรียนรู้ มีการจัดการความเครียดจากการฝึกซ้อมและการแข่งขัน และควรมีการพัฒนาร่างกายตลอดโปรแกรมการฝึกซ้อม อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนานักกีฬาให้ก้าวไปสู่ความเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทางกายและประสบความสำเร็จทางการกีฬา ระบบการฝึกซ้อมจะต้องถูกจัดขึ้นอย่างมีคุณภาพ องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การฝึกซ้อมดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพมีทั้งปัจจัยโดยตรง (Direct Factors) และปัจจัยสนับสนุน (Supportive Factors) ซึ่งเป็นภาระหน้าที่สำคัญที่ผู้ฝึกสอนจะต้องรับผิดชอบและควรกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ทางกายของนักกีฬา (สนธยา สีละมาด, 2551 : 482-484)

ผู้ฝึกสอนจึงควรมุ่งพัฒนาให้นักกีฬามีความสมบูรณ์ทางกายสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อมเพื่อให้นักกีฬาเกิดความพร้อมดังนี้ (สนธยา สีละมาด, 2551 : 484-487)

1. ปัจจัยทางด้านร่างกาย (Physical) การฝึกซ้อมทางด้านร่างกายจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบพื้นฐานทางด้านความแข็งแรงของร่างกาย ความว่องไว ความเร็ว ความอดทนและความอ่อนตัว
2. ปัจจัยทางด้านเทคนิค (Technical) เทคนิคทางการกีฬาจะอ้างอิงถึงลักษณะทางกลศาสตร์และการปฏิบัติทักษะ

3. ปัจจัยทางด้านแท็กติก (Tactical) แท็กติกทางการกีฬาก็คือความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ (Knowledge of Strategy) และความสามารถของนักกีฬาในการที่จะใช้กลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงแม้อยู่ภายใต้สภาพความกดดัน ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์สามารถพัฒนาขึ้นได้ด้วยการฝึกสอนกีฬาที่ดี

4. ปัจจัยทางด้านจิตใจ (Mental) จะประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมสมาธิ การทำงานภายใต้สภาพความกดดัน การพลิกสถานการณ์ขึ้นใหม่จากความผิดพลาดและการเสียเปรียบ และการเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันด้วยความเฉียบแหลมทางด้านแท็กติก และปัจจัยทางด้านจิตใจนี้สามารถพัฒนาขึ้นได้จากประสบการณ์การแข่งขัน การฝึกสอนกีฬา การจำลองสถานการณ์การแข่งขันกีฬาที่เหมือนจริง การปฏิบัติ และการหาความรู้เพิ่มเติม

ดังนั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้จะมีความสำคัญแตกต่างกันขึ้นอยู่กับชนิดกีฬาและประเภทการแข่งขัน อย่างไรก็ตามทุกชนิดกีฬาหรือการแข่งขัน ปัจจัยทั้ง 4 ประการจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับนักกีฬาในการที่จะเป็นผู้ที่มีความเก่งกาจทางการกีฬา เพราะฉะนั้น ตลอดจนกระบวนการฝึกซ้อมกีฬา วัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อมกีฬาจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาร่างกาย ปัจจัยทางเทคนิค ปัจจัยทางแท็กติก สภาพจิตวิทยา ความสามารถของทีม ปัจจัยด้านสุขภาพ และการป้องกันการบาดเจ็บ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกซ้อมดังกล่าวเป็นวัตถุประสงค์ทั่วไปที่ผู้ฝึกสอนควรให้ความสำคัญเมื่อจัดโปรแกรมการฝึกซ้อม

2.4.7 ลักษณะพฤติกรรมการสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะพฤติกรรมการสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ (นิติพันธ์ สระภักดี, 2546 : 14-22)

1. มีการวัดความสามารถของนักกีฬาเป็นประจำ ผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพจะต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของกีฬาที่เข้าใจง่ายและสามารถวัดประเมินผลพฤติกรรมนักกีฬาได้เป็นอย่างดีและสามารถนำมาประเมินประสิทธิภาพของการฝึกสอนได้

2. มีความสามารถในการศึกษาวิธีการปรับพฤติกรรม ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีจะสามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่เชื่อถือได้มาใช้ปรับพฤติกรรมและพัฒนาการเรียนรู้ของนักกีฬา โดยอาศัยหลักความจริงที่ว่าความสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากการปรับพฤติกรรม ผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการปรับพฤติกรรม หากผู้ฝึกสอนกีฬาได้ประยุกต์หลักการทางจิตวิทยาไปใช้ในการแก้ไข้ปัญหาและใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนทักษะใหม่ให้กับนักกีฬา

3. มีวิธีการพัฒนาและรักษาพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีควรมีความสามารถสอนทักษะใหม่และสามารถปรับทักษะของนักกีฬาที่มีอยู่ให้สูงขึ้น ตลอดจนใช้วิธีการฝึกและเทคนิคการสอนในการปรับและรักษาพฤติกรรมนักกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีการส่งเสริมให้นักกีฬาเกิดความสามารถสูงสุด ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีควรพยายามส่งเสริมให้นักกีฬาแข่งขันกับตนเองมากกว่าการแข่งขันในระดับมาตรฐานหรือความสามารถของนักกีฬาอื่น โดยเฉพาะการเสริมสร้างให้นักกีฬาดำเนินเป้าหมายการปฏิบัติทักษะและกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้นักกีฬาเกิดความก้าวหน้าและปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
5. วิธีการปรับพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกีฬา ลักษณะพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีคือการสังเกตและให้ความสนใจกับพฤติกรรมของตนเอง ผู้ฝึกสอนกีฬาต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้เป็นอย่างมากในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับพฤติกรรมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
6. มีการปรับพฤติกรรมตนเองจากมุมมองของสังคม ซึ่งในทางจิตวิทยาเรียกคุณลักษณะเช่นนี้ว่าเหตุผลทางสังคม เป็นวิธีการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมการสอนได้ เพราะเหตุผลทางสังคมจะเป็นสิ่งสะท้อนให้ผู้ฝึกสอนกีฬาค้นหาคำตอบได้ว่านักกีฬามีความเข้าใจหรือไม่ว่าจุดมุ่งหมายของโปรแกรมการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาคืออะไร นักกีฬาทราบหรือไม่ว่าวิธีการสอนเป็นอย่างไร และนักกีฬาทราบหรือไม่ว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการสอนนั้นคืออะไร
7. ตั้งใจที่จะแจ้งผลการปฏิบัติของนักกีฬาในทางบวก ผู้ฝึกสอนกีฬาควรปรับวิธีการจูงใจหรือวิธีเสริมแรงที่ไม่เหมาะสม เพราะอาจจะสร้างความไม่พึงพอใจและเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติทักษะได้ โดยผู้ฝึกสอนกีฬาควรดูแลให้ความสนใจนักกีฬาและแจ้งผลการปฏิบัติทั้งในทางบวกและทางลบอยู่เสมอ
8. พยายามจัดสิ่งล่อใจที่ชัดเจนของการเรียนรู้ของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬาควรแจ้งให้นักกีฬาทราบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอถึงวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องหรือต้องสาธิตใหม่ให้กับนักกีฬาได้เห็นทักษะและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างชัดเจนมากที่สุด
9. ศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้ฝึกสอนกีฬาไม่ควรฝึknักกีฬาด้วยวิธีปฏิบัติที่ขัดกับหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือหลักจิตวิทยาการกีฬา และควรปรับพฤติกรรมและนำวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการปรับพฤติกรรมนักกีฬาและจัดบริหาร โปรแกรมกีฬา

วิธีการฝึกสอนกีฬาให้มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่มีการวัดผลและประเมินพฤติกรรมของนักกีฬา นำวิธีการปรับพฤติกรรมในทางบวกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมให้นักกีฬาเกิดความพร้อม มีการทดลองและประเมินผลพฤติกรรมของผู้ฝึกสอนเองอย่างต่อเนื่องยอมรับฟังเหตุผลและข้อคิดเห็นของนักกีฬา มีการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการฝึกสอนด้วยการนำเอา

ระบบข้อมูลมาใช้ประเมินและอภิปรายประสิทธิผลการฝึกสอน ตลอดจนการนำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการฝึกสอนกีฬาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬาสรุปได้ว่า ผู้ฝึกสอน เป็นผู้ที่มีพัฒนาศักยภาพสูงสุดให้กับนักกีฬา ชัดเจนทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ในด้านของบทบาทผู้ฝึกสอนมีบทบาทหลากหลายที่ต้องแสดงให้เห็นเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องมีทักษะหลาย ๆ อย่าง ซึ่งอาจเป็นทักษะที่ได้จากประสบการณ์หรือการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการ และควรต้องมีคุณลักษณะหลายอย่าง เช่น มีปรัชญาในการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี มีความรอบรู้ในกีฬาที่ฝึกสอน มีการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการสอน มีศิลปะในการถ่ายทอดกลวิธี เทคนิค แท้คติก เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักกีฬา สามารถช่วยแก้ปัญหาและให้คำแนะนำแก่นักกีฬาได้ ทั้งในเรื่องการฝึกซ้อม แข่งขัน หรือการใช้ชีวิตส่วนตัว จึงเปรียบเป็นทั้งเพื่อน ครู ครอบครัว ผู้ฝึกสอนจึงควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การวางแผนฝึกสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่นักกีฬา

2.5 หลักสูตรการอบรมการสอนเทนนิส

ลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการสอนเทนนิสให้กับโค้ชและผู้ฝึกสอนที่ไปทำหน้าที่ในการฝึกสอนหรือแนะนำให้กับผู้ที่สนใจในการเริ่มเล่นเทนนิส โดยฝ่ายพัฒนา ITF (International Tennis Federation) ของลอนเทนนิสสมาคมฯ ได้นำหลักสูตรและคู่มือการสอนสำหรับฝึกสอนผู้เล่นระดับต้นและระดับกลางมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เล่นเทนนิสในประเทศไทย โดยหลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่อ้างอิงของ ITF Coaches Education Programme หลักสูตรการสอนผู้เล่นระดับต้นและระดับกลาง (Coaching Beginner and Intermediate Players Course) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์

- ให้การศึกษาและการรับรองสำหรับโค้ชเทนนิสระดับต้น
- ให้ความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับการสอนเทนนิส
- เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเทนนิส

รูปแบบของการอบรม

- ระยะเวลาในการอบรม : 11 วัน (12 วันรวมวันหยุดพัก 1 วัน)
- 3 วันแรก : Play Tennis course
- วันที่ 4 ถึง 10 : หลักสูตรเทนนิสสำหรับผู้เล่นระดับต้นและกลาง

- วันที่ 10 และ 11 : การทดสอบ
- จำนวนชั่วโมง : 75.5 ชม.
- ผู้เข้ารับการอบรม : ผู้ที่สนใจส่งเสริมการเล่นเทนนิสตั้งแต่ระดับต้นจนถึงเริ่มเข้าร่วมการแข่งขัน เช่น ครูที่สอนในโรงเรียน, โค้ชเทนนิส ซึ่งต้องมีระดับความสามารถในการเล่นเทนนิสที่เหมาะสมกับผู้เล่นระดับนี้

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

- อายุ 16 ปีขึ้นไป
- สุขภาพและความสมบูรณ์ : ผู้เข้าร่วมการอบรมต้องมีสุขภาพและความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายเพียงพอที่จะเข้ารับการอบรมได้ วิทยากรมีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องขอให้ผู้เข้ารับการอบรมบางรายต้องแสดงใบรับรองทางการแพทย์
 - ประสบการณ์การเข้ารับการอบรมโค้ช : ไม่จำเป็นต้องมี
 - ความสามารถในการเล่นเทนนิส : อย่างน้อยต้องสามารถตีได้, สาดิตทำดี และส่งบอลให้ผู้เล่นฝึกได้

คำจำกัดความของการสอนเทนนิส

- กระบวนการชี้นำในการพัฒนาผู้เล่น
- บทบาทของโค้ชเทนนิส
- กระบวนการการสอน สนุกสนาน การมีส่วนร่วม และพัฒนาความสามารถ
- คุณภาพของการ โค้ชเทนนิส

บทบาท กิจกรรม และงานของโค้ช

- บทบาทหลักของโค้ช
- หลายบทบาท
- ความรับผิดชอบเบื้องต้น สอนเทนนิส
- สอนให้เด็กเรียนรู้เกมเทนนิส

กิจกรรม/งาน

- กิจกรรม : การฝึก การแข่งขัน การจัดการ การศึกษา
- งาน : วางแผน จัดการ ชี้นำ ประเมิน

ความสามารถของโค้ชที่ดี

- เป็นโค้ชที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
- ความสามารถ (ทักษะ, ความรู้, ทัศนคติ)
- ปัจจัยสำคัญ : บุคคล, จริยธรรม, หน้าที่, กระบวนการรับรู้

- ความรู้ : การอธิบาย การสอน วิธีการปฏิบัติ เจียบ

ทักษะ

- พื้นฐาน
- ความสามารถในการถ่ายทอด
- ใช้ความสามารถนี้เป็นเครื่องมือ
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ระบบ
- วิชาชีพเฉพาะ

หลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและการปฏิบัติที่เข้มแข็ง

ความสามารถ : ตลาดแรงงาน

โค้ชที่ดี : มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ความมั่นใจ

การพัฒนาความสามารถในการสอน

ทั้งนี้ในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้ตามคู่มือการสอน ซึ่งมีเนื้อหา

ประกอบด้วย

บทที่ 1 เรื่องทักษะของโค้ช

บทนำ

- บทบาทของโค้ช
- การเรียนรู้และการสอน
- กฎการเรียนรู้

ทักษะที่จำเป็นในการสอน

- การสื่อสาร
- การสื่อสารแบบใช้คำพูด
- การสื่อสารแบบไม่ใช่คำพูด
- การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ
- รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายสำหรับผู้เล่นที่แตกต่างกัน
- การตั้งคำถามอย่างมีประสิทธิภาพ
- การจัดกลุ่มผู้เล่น
- การส่งบอลให้กับกลุ่มของผู้เล่นหัดใหม่
- การจัดการกับผู้เล่นที่มีจำนวนเป็นเลขคี่

บทที่ 2 เรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในเชิงบวก

Game-Based Coaching

- การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้น
- ให้ความสำคัญกับผู้เล่นหัดใหม่
- ความท้าทายที่เหมาะสม
- การปรับอุปกรณ์และการเรียนเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เล่น
- สถานการณ์ของเกมพื้นฐาน (The Basic Game Situation)
- กลยุทธ์เทนนิสพื้นฐานสำหรับผู้เล่นหัดใหม่
- ความแตกต่าง

บทที่ 3 เรื่องเทคนิคและกลยุทธ์พื้นฐาน

The Game-Base Approach

การพัฒนาผู้เล่นโดยการใช้กลยุทธ์พื้นฐาน

การพัฒนาผู้เล่นโดยการใช้เทคนิคพื้นฐาน

- การเสิร์ฟ
- การรับลูกเสิร์ฟ
- โฟร์แฮนด์ กราวน์สโตรค
- แบคแฮนด์ กราวน์สโตรค
- วอลเลย์
- ทักษะในการรับ

บทที่ 4 เรื่องการฝึกแบบร่วมมือและแข่งขัน

เกมและการฝึกแบบร่วมมือและแข่งขัน

รูปแบบการแข่งขัน

INTERNATIONAL TENNIS NUMBER (ITN) วิธีแบ่งระดับความสามารถในการเล่นเทนนิสของ ITF

บทที่ 5

แบบประเมินการสื่อสาร

สอนตัวอย่างแผนการ

Game-Based Practice สำหรับสถานการณ์ของเกม 3 รูปแบบ

ข้อมูลจำเพาะของบอลและสนาม

รูปแบบการแข่งขันสำหรับผู้เล่นหัดใหม่

การตรวจสอบและการประเมินผู้เข้ารับการอบรม

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจัดอบรมในหลักสูตรดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่ประสบความสำเร็จในการทำหน้าที่นี้นั้นไม่เพียงแต่เป็นผู้มีความรู้เรื่องของการสร้างร่างกายที่เหมาะสมกับกีฬาเทนนิส มีความสามารถในการสอนและฝึกที่ทำให้นักกีฬามีความสามารถในการเล่นเทนนิสได้อย่างดีเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ฝึกสอนที่รู้จักและเข้าใจกระบวนการที่ส่งผลต่อจิตใจ ความคิดและความรู้สึกของนักกีฬาเป็นอย่างดีด้วย

การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานับว่าเป็นงานที่ยากที่สุดงานหนึ่ง เป็นงานที่มีความกดดันสูง เป็นงานสร้างคนให้เป็นนักกีฬาที่เก่ง มีความสามารถในเวลาจำกัด และต้องสามารถนำเอาองค์ความรู้ทั้งหมดที่มีทางการกีฬามาใช้ให้เข้ากันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.1 จิตวิทยาการกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

นักกีฬามักมีสภาพของจิตใจและอารมณ์ที่แปรเปลี่ยนเป็นระยะๆ ขึ้นๆ ลงๆ ก่อนข้างจะมาก หลายคนไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ส่งผลให้การเล่นเทนนิสในขณะนั้นไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

จากการสำรวจผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนที่สหรัฐอเมริกา โดยนักจิตวิทยาการกีฬากลุ่มหนึ่ง (Gould et al., 1999 อ้างถึงใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร) พบว่า ผู้ฝึกสอนอเมริกันที่มีนักกีฬาเยาวชนอยู่ในการดูแล มีความรู้และความเข้าใจ รวมทั้งการเอาหลักการทางจิตวิทยาไปใช้ไม่มากนัก โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกทักษะทางด้านจิตวิทยากับนักกีฬา พวกเขามีความรู้จากประสบการณ์ตรงและการเข้ารับการอบรมในบางครั้ง การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ไม่ใช่เรื่องแปลกที่ผู้ฝึกสอนเทนนิสไทยยังคงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้เช่นกัน

Rainer Martens (1978) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของโลก ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ฝึกสอนกีฬามีประสบการณ์เกี่ยวกับผลกระทบของจิตใจที่มีต่อการเล่นของนักกีฬาตัวเอง แต่ยังไม่ให้ความสำคัญและหลายคนยังไม่เข้าใจว่าจิตวิทยาการกีฬาเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และประสบการณ์ของผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬาเข้าด้วยกัน (อ้างถึงใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร (2004) กล่าวว่า ประเด็นหลักที่ผู้ฝึกสอนเทนนิสควรจะต้องมีและเข้าใจในการนำไปปฏิบัติ เพื่อการเพิ่มศักยภาพของนักกีฬา มีด้วยกัน 5 ประเด็น คือ

- 1) ปรัชญาการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส
- 2) การสร้างแรงจูงใจในการเล่นกีฬาเทนนิส
- 3) ผู้นำกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

4) การสื่อสารในทีมเทนนิส

และสุดท้ายคือประเด็นความรู้เกี่ยวกับทักษะทางจิตวิทยาการกีฬาแก่นักกีฬาเทนนิส ได้แก่ ทักษะการกำหนดเป้าหมาย การสร้างความมั่นใจ การจินตภาพ การพูดกับตัวเอง สมาธิในการเล่น การควบคุมความตื่นเต้นและการจัดการกับความเครียด

2.5.2 ปรัชญาการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

ITF Advanced Coach Manual (1998, p.2 อ้างถึงใน นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร) ให้ความหมายปรัชญาของผู้ฝึกสอนกีฬาว่า เป็นหนทางที่ผู้ฝึกสอนมองเห็นเหตุการณ์และประสบการณ์ต่างๆในชีวิต ปัจจุบันและอนาคตที่คาดหวังไว้ ซึ่งส่งผลต่อ ความคิด การปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคลนั้นทุกเรื่อง ปรัชญาของผู้ฝึกสอนแต่ละคนจึงมีผลมากต่อการทำหน้าที่ให้ครบสมบูรณ์ และนั่นหมายถึงความหลากหลายในแนวทางของการทำหน้าที่ผู้ฝึกสอน ซึ่งแน่นอนว่าส่งผลต่อจิตใจของนักกีฬาด้วย

แนวทางการพัฒนาปรัชญาการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่ดี

ACEP (American Coaching Effective Program) แนะนำว่าให้ลองนึกถึงปรัชญาของตัวเอง 3 ระดับ คือ ปรัชญาของชีวิต ปรัชญาของการฝึกสอนกีฬา และปรัชญาของการฝึกสอนกีฬาเทนนิส (ที่อาจเป็นเรื่องของเทคนิคและกลวิธีที่ใช้ในการเล่นเทนนิส) ซึ่งโดยปกติแล้วปรัชญาหลักจะครอบคลุมปรัชญารองลงมาเป็นขั้นๆ ซึ่งหมายถึงปรัชญาของชีวิตก็มักจะส่งผลถึงการสอนกีฬาและการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่ทำอยู่ได้ นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร (2004) กล่าวว่า เมื่อได้ปรัชญาของตัวเองแล้ว แนวทางการดำเนินการ การวางแผนการเตรียมทีมก็จะชัดเจนมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้ฝึกสอนมากขึ้น ยิ่งวางแผนการเตรียมทีมอย่างเป็นระบบมากเท่าไร ก็จะเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น เพราะความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของนักกีฬาต่อผู้ฝึกสอนที่มีการวางแผนที่ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อจิตใจในทางบวกของนักกีฬาอย่างแน่นอน

ตัวอย่างการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี ที่จะนำไปสู่การเป็นผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จ (NCF อ้างถึงใน Crespo & Miley, 1998, p.3)

- 1) เป็นผู้สอน (ชี้แนะ บอกแนวทาง)
- 2) เป็นครู (ให้ความรู้และความคิดใหม่ๆ)
- 3) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับนักกีฬา (ผลิตแนวทางในทางบวกและคุณภาพโดยนักกีฬา)

- 4) เป็นผู้วางระเบียบ (กำหนดในเรื่องของรางวัลและการทำโทษ)
- 5) เป็นผู้จัดการ (ชี้แนะและแนะนำแนวทาง)
- 6) เป็นผู้บริหาร (จัดการกับงานเอกสารและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)
- 7) เป็นผู้ประสานงาน (รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสื่อและสังคม)
- 8) เป็นนักสังคมสงเคราะห์ (ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนเมื่อต้องการ)
- 9) เป็นเพื่อน (สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักกีฬา)
- 10) เป็นนักวิทยาศาสตร์ (วิเคราะห์ ประเมินและสรุปผล)
- 11) เป็นผู้เรียน (ฟัง เรียนรู้และคิดเพื่อตนเอง)

แรงจูงใจในการเล่นกีฬาเทนนิส

สิ่งที่ถือเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อนักกีฬาเทนนิสอย่างแท้จริงและถาวร เป็นเรื่องการมีมองเหตุการณ์เป้าหมายที่แท้จริงในเรื่องการเล่นกีฬา และการรับรู้นักกีฬาแต่ละคนในขณะฝึกซ้อม และแข่งขันเป็นอย่างไร จะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถที่จะเข้าใจจิตใจของนักกีฬาได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

Weinberg & Gould (1999, p.48) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทิศทางหรือการเลือกกิจกรรม (Direction) และระดับความเข้มข้นของกิจกรรม (Intensive) ที่มีต่อพฤติกรรมของการเลือกที่จะอะไร และสิ่งที่กำลังกระทำหรือที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น หรืออีกนัยหนึ่งคือทุ่มเททำมากน้อยแค่ไหน

เป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นความจำเป็นที่ผู้ฝึกสอนกีฬาต้องรู้เป้าหมายที่แท้จริงของนักกีฬา แล้วหาหนทางที่จะทำให้เขาบรรลุเป้าหมายได้ นั่นคือการมีกระบวนการที่จะจูงใจให้นักกีฬาทำในสิ่งที่ผู้ฝึกสอนกีฬาเห็นว่าเป็นหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเล่นกีฬาเทนนิส ดังเช่นนักกีฬาจะมีขั้นของความต้องการ 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการความสนุก ตื่นเต้นและเร้าใจ
2. ความต้องการได้อยู่กับเพื่อน เป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับจากสังคม
3. ต้องการที่จะได้แสดงความสามารถเพื่อรับรู้ว่าตนเองมีค่า

ผู้ฝึกสอนจึงควรสอดแทรกการดำเนินการให้ตรงตามความต้องการของนักกีฬา เพื่อช่วยกระตุ้นการรับรู้ การมีส่วนร่วมของทีม การเป็นที่ยอมรับ การรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเอง มีความสามารถ โดยการมอบหมายหน้าที่สำคัญๆ ในทีม การกล่าวยกย่องชมเชยต่อหน้าผู้อื่น เพื่อให้

นักกีฬาที่มีความรู้สึกที่ดีกับตัวเอง รับรู้ถึงความสามารถที่จะช่วยหล่อหลอมให้มีความคิดในทางบวกด้วย

ผู้นำกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

การเป็นผู้ฝึกสอนที่มีความสามารถไม่ใช่เรื่องง่าย การที่เคยเป็นนักกีฬาที่เก่ง มีประสบการณ์ในการแข่งขันสูง ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี เพราะความแตกต่างระหว่างนักกีฬาและการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้นต่างกัน ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสนั้นไม่ใช่เพียงแค่รู้วิธีการเล่น และเข้าใจเทคนิคในกีฬาดังกล่าวเท่านั้น แต่ต้องรู้วิธีการสอนหรือนำความรู้ที่ส่งต่อให้นักกีฬาในทีมให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการใช้จิตวิทยาการศึกษา รวมทั้งมีลักษณะของผู้นำที่ใช้การสื่อสารอย่างดีด้วย

ผู้ฝึกสอนเทนนิสที่มีความสามารถเป็นบุคคลที่จะนำทีมของตนเองไปยังเป้าหมายและมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอนเทนนิสที่ประสบความสำเร็จในการทำทีม ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่โน้มน้าวจิตใจให้ลูกทีมทำตามได้อย่างดี แต่ต้องรู้จักวิธีการไปถึงเป้าหมายได้ ผ่านกระบวนการของการจัดการ การวางแผนการฝึกซ้อม งบประมาณ การประชาสัมพันธ์ ฯลฯ (นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2004)

องค์ประกอบของผู้นำที่ดี

การเป็นผู้ฝึกสอนที่มีความสามารถนั้นสามารถสร้างขึ้นได้ ไม่ใช่เรื่องของพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว จะสังเกตได้ว่าผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่ประสบความสำเร็จหลายคน มีลักษณะของตัวเองที่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ใน 2 ลักษณะ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ กับผู้นำแบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตามอาจมีการผสมผสานกันได้ ขึ้นอยู่กับนักกีฬาที่รับผิดชอบเหมาะสมกับลักษณะใด

ลักษณะของผู้นำที่ดี

ความแตกต่างของผู้นำแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตย (นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2004)

อนาธิปไตย (เผด็จการ)

มุ่งที่ชัยชนะ

ชอบการสั่งการ

มุ่งที่งานและการฝึกหนัก

ประชาธิปไตย

มุ่งที่นักกีฬาเป็นหลัก

ชอบการประสานงาน

มุ่งที่มวลชนเป็นหลัก

ไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าแบบไหนดีกว่ากัน ขึ้นอยู่กับนักกีฬา และสถานการณ์ด้วย ผู้ฝึกสอนจึงต้องรู้จักว่าลักษณะแบบใดเหมาะกับสถานการณ์และ สภาพแวดล้อม ณ เวลาใด

การเป็นผู้นำที่ดี

ผู้นำที่ดี มีลักษณะดังนี้ ฉลาด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่น ในตัวเอง เป็นผู้ที่โน้มน้าวจิตใจคนได้ดี ยืดหยุ่น มีความมุ่งมั่นจากภายใน มีความต้องการที่จะ ประสบความสำเร็จ ควบคุมตัวเองได้ดี รู้จักตัวเอง และมีทัศนคติที่ดี มีความเข้าอกเข้าใจนักกีฬา เป็นอย่างดี รู้จักการแก้ปัญหา มองเห็นปัญหาก่อนที่จะเกิด และเป็นผู้ที่อยากเรียนรู้ตลอดเวลา (นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2004)

การสื่อสารกับกีฬาเทนนิส

การสื่อสารที่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ฝึกสอนต้องเข้าใจ หากเป็นการ สื่อสารที่ดีก็จะทำให้ความคิด ความรู้สึก จิตใจ และอารมณ์ ของนักกีฬาดีตามไปด้วย จึงควรเข้าใจ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นและรู้วิธีเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารให้ดีขึ้น

ชนิดของการสื่อสาร

การทำให้ให้นักกีฬารับรู้สิ่งที่ผู้ฝึกสอนต้องการบอกมีด้วยกันหลายวิธี แต่วิธีที่ใช้กัน บ่อยๆ คือ การพูด การเขียนป้ายประกาศ รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆที่สามารถบ่งบอก ถึงสิ่งที่ต้องการจะสื่อสารโดยไม่จำเป็นต้องใช้เสียง

ทักษะทางด้านจิตวิทยาการกีฬา

การฝึกทางจิตวิทยาการกีฬาเป็นพื้นฐานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับนักกีฬา โดยแต่ ละอย่างก่อให้เกิดทักษะเพื่อความแข็งแกร่งของจิตใจที่แตกต่างกัน (นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, 2004)

รูปแบบการฝึกทักษะทางจิตวิทยาการกีฬาหลักๆ ที่ผู้ฝึกสอนควรทราบ

1. การควบคุมการหายใจ ริ่มความพร้อมก่อนการฝึกทักษะเพื่อการเต)

(ด้านอื่นๆ

2. การจินตภาพ (เพื่อการเรียนรู้ทักษะที่ซับซ้อน ทบทวนกลวิธีในการเล่น และผลของการเล่นที่ต้องการที่จะนำไปสู่ความมั่นใจ)

3. กำหนดเป้าหมาย (เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาทุ่มเท มุ่งมั่น และมีกำลังใจในการเล่น)
4. การพูดกับตัวเอง (เพื่อการกระตุ้น การเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี)
5. การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (เพื่อให้ร่างกายและจิตใจสามารถรองรับ ความความเครียดจากการเล่นเทนนิสได้ดีขึ้น)

กล่าวโดยสรุป การจะมาเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่มีความสามารถ ต้องอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์การกีฬาช่วยพัฒนากระบวนการฝึกซ้อมให้เกิดผลต่อร่างกาย ทักษะ และจิตใจของการเล่นกีฬาเพื่อการแข่งขันหรือความเป็นเลิศ ดังนั้นการจะทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนนี้จึงเข้าใจหลักการทางจิตวิทยาการกีฬา เข้าใจความจำเป็นของการมีปรัชญาในการนำทีม รู้จักวิธีการชักจูงหรือจูงใจให้นักกีฬามุ่งมั่นทุ่มเทในการฝึกซ้อมและแข่งขัน มีลักษณะในการเป็นผู้นำของทีมและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.6 เทคนิคเดลฟาย

2.6.1 ประวัติความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2495 กองทัพอากาศสหรัฐอเมริกาได้ใช้เทคนิคการวิจัยลักษณะหนึ่งซึ่งได้เชิญกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นที่ยอมรับมาระดมความคิดเห็นเพื่อหาประชามติ (Consensus) โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาเผชิญหน้าพร้อมกันที่ประชุม แต่ได้กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนสิ่งที่ตนเองต้องการหรือการแสดงความคิดเห็นลงในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ แล้วนำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาสรุป หลังจากนั้นจึงนำผลสรุปกลับไปถามซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในลักษณะเดียวกันเพื่อให้ได้ข้อยุติ การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ได้ถูกนำมาเผยแพร่ครั้งแรกในบทความเรื่อง “An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Experts” ของวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน 2506 โดย โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และ นอร์แมน ซี ดาลกี (Norman C. Dalkey) นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Corporation) ซึ่งเป็นบริษัทค้าอาวุธสงครามในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา (ธานีนท์ ศิลปีจารุ, 2553 : 107)

2.6.2 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ (2550 : 75-76) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง เทคนิคที่ใช้สำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น เจตคติ การคาดการณ์ นโยบาย บทบาทหน้าที่ ความเสี่ยงหรือแนวโน้มของประเด็นที่สนใจต่าง ๆ ที่ควรจะเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคตจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะ มีจุดประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผนและกำหนดนโยบายหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและไม่ได้รับอิทธิพลจากความคิดของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ และปราศจากการเผชิญหน้ากัน

ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2553 : 107) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง วิธีการวิจัยที่ใช้เทคนิคการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เพื่อหาฉันทามติ (Consensus) โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาเผชิญหน้าพร้อมกันในที่ประชุม แต่จะให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเขียนสิ่งที่ต้องการแสดงความคิดเห็นลงในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ แล้วนำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาสรุปและนำผลสรุปกลับไปถามซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในลักษณะเดียวกันหรือหาข้อยุติ

ดังนั้น สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาหาข้อสรุป และนำข้อสรุปนั้นไปถามซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้งเพื่อหาข้อยุติ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่จำเป็นต้องเผชิญหน้ากัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้ง และผลสรุปที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญนี้จะมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการหาความคิดเห็นร่วมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในการหาข้อสรุปเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำแนวทางการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายมาปรับใช้ในการวิจัย

2.6.3 การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะมาให้ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายนั้น มักจะมีจำนวนไม่มาก อันเนื่องมาจากผู้เชี่ยวชาญจริง ๆ นั้นมีจำนวนน้อย และบางเรื่องเป็นการยากที่จะติดต่อผู้เชี่ยวชาญมาให้ข้อมูลที่ต้องการได้ สำหรับการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยปกติแล้วจะเชิญผู้ใดมาเป็นผู้เชี่ยวชาญจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้เชี่ยวชาญขององค์กรด้านวิชาชีพต่าง ๆ จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมควรจะอยู่ระหว่าง 17-33 คน ทั้งนี้จำนวนผู้เชี่ยวชาญจะมีผลโดยตรงต่ออัตราการคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่จะนำมาสรุปเป็นผลการวิจัย ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 แสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญกับอัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ค่าความคลาดเคลื่อน	อัตราความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02
29-33	0.44-0.43	0.01

จากตาราง 2.1 จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ 17-21 คนจะมีอัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่จะนำมาสรุปเป็นผลการวิจัยลดลงเหลือเพียง 0.02 ซึ่งจัดได้ว่ามีความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ และจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 33 คน จัดได้ว่าเป็นจำนวนที่มากที่สุดสำหรับการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพราะถึงแม้จะเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญให้มากกว่านี้ อัตราความคลาดเคลื่อนของข้อมูลก็จะไม่ลดต่ำลงไปกว่านี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 108)

2.6.4 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินงานวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 109-114)

รอบที่ 1 ผู้วิจัยจะต้องออกแบบแบบสอบถามหรือแบบสำรวจส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อสอบถามความคิดเห็นแบบกว้าง ๆ ในหัวข้องานวิจัยที่ต้องการคำตอบ ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด นอกจากนี้ควรอธิบายวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้ชัดเจน โดยยืนยันบุคคลเหล่านั้นให้ทราบว่าได้รับเกียรติให้เป็นผู้เชี่ยวชาญพร้อมทั้งกำหนดวันส่งแบบสอบถามหรือแบบสำรวจกลับคืนด้วย

รอบที่ 2 ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามหรือแบบสำรวจรอบที่ 1 กลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นเหล่านั้นมาเรียบเรียงเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แล้วส่งกลับไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้ง

รอบที่ 3 หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 2 กลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน

(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำไปแสดงไว้ในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 3 พร้อมทั้งระบุค่าระดับคะแนนของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้น ๆ ในรอบที่ 2 ไว้ในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 3 ด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้เคยเลือกคำตอบไว้ที่ค่าระดับคะแนนใดจากแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 2 ที่ผ่านมา

ค่ามัธยฐาน (Median) หมายถึง ค่าของข้อมูลที่อยู่ตรงกลางภายหลังจากที่ได้มีการเรียงข้อมูลจากน้อยไปมากแล้ว แนวทางการแปลผลคำตอบของมัธยฐานที่คำนวณได้ในกรณีถ้าแบบสอบถามหรือแบบสำรวจนั้นเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จะมีการแปลผลดังนี้

4.50-5.00 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นมากที่สุด

3.50-4.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นมาก

2.50-3.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นปานกลาง

1.50-2.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นน้อย

1.00-1.49 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อนั้นน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) หมายถึง ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ที่คำนวณได้ ในกรณีที่ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อใดมีค่าน้อยหรือเท่ากับ 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ข้อใดมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อนั้นไม่สอดคล้องกัน

รอบที่ 4 ผลที่ได้จากแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 3 หากผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์หรือที่เคยให้ค่าระดับความคิดเห็นอยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์แล้วเปลี่ยนมาให้คะแนนให้อยู่ในช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้วิจัยอาจไม่จำเป็นต้องดำเนินการในรอบที่ 4 ได้ แต่หากในรอบที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการต่อในรอบที่ 4 โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 4 อีกครั้ง ซึ่งลักษณะจะคล้ายคลึงกับแบบสอบถามในรอบที่ 3 แต่จะเพิ่มเติมข้อความต่าง ๆ ที่เป็นข้อคิดเห็นที่ได้มาจากรอบที่ 3 แสดงไว้ในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจในรอบที่ 4 ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญบางท่านที่มีข้อคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่ม และขอคำยืนยันคำตอบอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะสรุปผลการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อยุติเป็นครั้งสุดท้าย

2.6.5 ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

ข้อดีของเทคนิคเดลฟายมีดังนี้ (นงนภัต คู่วริชญู เทียงกมล, 2551 : 228-230)

1. ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการให้ข้อคิดเห็น ไม่ทราบว่ามีใครบ้างที่เข้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญและไม่ทราบว่าแต่ละท่านให้ข้อคิดเห็นอย่างไร ทั้งนี้เพราะผู้เชี่ยวชาญต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยกำหนดในเวลาใกล้เคียงกัน
2. ผู้เชี่ยวชาญจะต้องตอบแบบสอบถามตามคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดไม่น้อยกว่า 3 รอบ ซึ่งทำให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถตรวจสอบคำตอบของตนเองจึงทำให้มีโอกาสทบทวนถ้อยแถลงคำตอบของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเพิ่มเติมได้อีก
3. การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายทำให้ประหยัดเวลาและค่าเดินทางของผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล และสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการเก็บข้อมูลได้
4. การวิจัยแบบเดลฟายเป็นการศึกษาถึงความคาดหวังที่ต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคต จึงเหมาะสำหรับการวางนโยบายและการวางแผนกำหนดทางในการปฏิบัติหรือการคาดการณ์ในอนาคตและการปฏิบัติการเพื่อสรุปหลักการแนวคิดร่วมกัน ปัญหาที่ศึกษาจึงเป็นปัญหาเชิงคุณลักษณะที่ไม่สามารถหาคำตอบได้จากการศึกษาเชิงสถิติ
5. ผลผลิตของการวิจัยแบบเดลฟายต้องผ่านการถ่วงถ่วงหลายขั้นตอน โดยผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมกระบวนการ ดังนั้น ความสอดคล้องของข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจึงได้มาจากการพิจารณาไตร่ตรองหลายรอบอย่างละเอียดรอบคอบซึ่งทำให้ได้คำตอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาขึ้นเพื่อการวิจัยอนาคต และสามารถนำมาใช้วิจัยเพื่อสำรวจปัญหา สำรวจความคิดเห็น ใช้ในการวิจัยเพื่อหารูปแบบเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและกำหนดมาตรฐาน รวมทั้งหาวิธีในการตัดสินใจและวิธีการแก้ไขปัญหา การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร สถาบัน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการวางแผนนโยบาย และแผนอนาคตด้วยการวิเคราะห์จากปัญหาในอดีตและปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาหาข้อสรุป และนำข้อสรุปนั้น ไปถามซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้ง เพื่อหาข้อยุติ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่จำเป็นต้องเผชิญหน้ากัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้ง และผลสรุปที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญนี้ จะมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาขึ้นเพื่อการวิจัยอนาคตและสามารถนำมาใช้วิจัยเพื่อสำรวจปัญหา สำรวจความคิดเห็น ใช้ในการวิจัยเพื่อหารูปแบบเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและ

กำหนดมาตรฐาน รวมถึงการวางแผนนโยบาย และแผนอนาคตด้วยการวิเคราะห์จากปัญหาในอดีต และปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนบดี นันตา (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนตามการรับรู้และความคาดหวังของนักกีฬาและผู้ฝึกสอนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของผู้ฝึกสอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านคือด้านการสอนและด้านบุคลิกลักษณะ ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังของนักกีฬาต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านคือด้านวิชาการ ด้านการสอนและด้านบุคลิกลักษณะ และการรับรู้ของนักกีฬาต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านคือด้านวิชาการ ด้านการสอนและด้านบุคลิกลักษณะ

ปีณทัต รักชนะ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างแก่นักกีฬาของผู้ฝึกสอนกีฬาในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างแก่นักกีฬาทั้ง 13 แบบที่ผู้ฝึกสอนกีฬาชายและหญิงนำมาใช้กับนักกีฬาส่วนใหญ่มีความถี่ในการนำกลวิธีในการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างมาใช้กับนักกีฬาอยู่ในระดับสูงหรืออย่างน้อยก็ระดับปานกลาง และกลวิธีด้านการแสดงความมั่นใจออกมาให้นักกีฬาเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ฝึกสอนกีฬาชายมีความถี่ในการนำสูงกว่าผู้ฝึกสอนหญิง ส่วนผู้ฝึกสอนกีฬาประเภททีมและประเภทบุคคลมีความถี่ในการนำกลวิธีในการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างมาใช้แก่นักกีฬาอยู่ในระดับสูงหรือระดับปานกลางเช่นกัน และกลวิธีด้านการแสดงความมั่นใจออกมาให้นักกีฬาเห็น และด้านการใช้คำพูดเกลี้ยกล่อมว่านักกีฬาสามารถทำได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ฝึกสอนกีฬาประเภททีมมีความถี่ในการนำมาใช้สูงกว่าผู้ฝึกสอนกีฬาประเภทบุคคล

ส่วนด้านประสิทธิภาพในการนำกลวิธีในการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างมาใช้แก่นักกีฬาทั้ง 13 แบบ พบว่า ผู้ฝึกสอนชายและหญิงมีการนำกลวิธีในการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างมาใช้กับนักกีฬาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากหรืออย่างน้อยก็ระดับปานกลาง โดยผู้ฝึกสอนกีฬาชายและหญิงมีการใช้กลวิธีด้านการสอนและการฝึกฝนทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถมากที่สุด ส่วนด้านผู้ฝึกสอนกีฬาประเภททีมและประเภทบุคคล พบว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาประเภททีมและประเภทบุคคลมีการนำกลวิธีในการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างมาใช้กับนักกีฬาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากหรืออย่างน้อยก็ระดับปานกลาง โดยผู้ฝึกสอนกีฬาประเภท

ทีมและประเภทบุคคลมีการใช้กลวิธีด้านการสอนและการฝึกฝนทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

นกุล โสติกพันธ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยเพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างมีคณะกรรมการกีฬามหาวิทยาลัย 2 คณะรับผิดชอบคือคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการบริหาร 2) ด้านจุดมุ่งหมายส่งเสริมให้นักศึกษามหาวิทยาลัยมีความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องและมีสุขภาพแข็งแรง 3) ด้านเนื้อหา มีการจัดรูปแบบกิจกรรมโดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏ กีฬามหาวิทยาลัยรอบคัดเลือก และกีฬาและกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีการประชุมสัมมนาด้านการกีฬาขององค์กร นักศึกษา และนันทนาการ 4) ด้านการประเมินผลมีการทำสรุปผลการแข่งขันทุกปี

ในส่วนผลกระทบของผู้ฝึกสอนประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างผู้ฝึกสอนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบโครงสร้างการบริหาร 2) ด้านจุดมุ่งหมายผู้ฝึกสอนมุ่งเน้นการเอาชนะและความเป็นเลิศด้านกีฬา 3) ด้านเนื้อหาคุณธรรมกีฬามหาวิทยาลัยยึดกีฬาสากลเป็นหลักทำให้เกิดปัญหากับนักกีฬา 4) ด้านการประเมินผลไม่มีการติดตามประเมินผลนักกีฬาทำให้นักกีฬาขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสำหรับรูปแบบเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวคือ บริบทกีฬามหาวิทยาลัย คุณสมบัติผู้ฝึกสอน บทบาทผู้ฝึกสอน ทักษะผู้ฝึกสอน กฎการทำงานเป็นทีม จิตวิทยาแห่งชัยชนะ และตัวแปรแฝง 21 ตัว คือ ปรัชญามหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ บุคลิกภาพ ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ กีฬา วิธีการสอน การทำงานเป็นทีม นักการทูต ครู นัก จิตวิทยา ผลตอบแทน การปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ การให้ความสำคัญกับทีม ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ ความเสมอต้นเสมอปลายและการเรียนรู้

ยุทธพงษ์ โสมหงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครู และนักกีฬาในเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และนักกีฬาและเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2549 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับรายด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถและประสบการณ์ของผู้ฝึกสอนกีฬา ด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนกีฬา และด้านจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครู และนักกีฬาในเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2549 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความคิดเห็นรายด้านคือด้านความรู้ของผู้

ฝึกสอนกีฬา ด้านความสามารถและประสบการณ์ของผู้ฝึกสอนกีฬา ด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาและด้านจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬาอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักกีฬามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักกีฬาที่มีประสบการณ์ในการทำงานและหรือการเป็นนักกีฬาดำกว่า 3 ปีและมากกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูและนักกีฬาที่มีประสบการณ์ต่างกันไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาและด้านจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมบัติ สร้าง โสภ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ปี พ.ศ. 2550 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ปี พ.ศ. 2550 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรู้ภาคทฤษฎีของการฝึกสอนกีฬาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ปี พ.ศ. 2550 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนกีฬาอยู่ในระดับมากที่สุด

การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ปี พ.ศ. 2550 พบว่า ผู้บริหาร และครู มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา ด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศชายกับเพศหญิงมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา ด้านความรู้ภาคทฤษฎีของการฝึกสอนกีฬาและด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รสริน ปิ่นชุม (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการโค้ชของผู้ฝึกสอนกีฬาเรือพาย ชมรมเรือพาย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาเรือพาย ชมรมเรือพายภูเก็ตแห่งจังหวัดเชียงใหม่ ได้ใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาเรือพายก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขันและหลังการแข่งขัน ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยพื้นฐาน บุคลิกภาพของนักกีฬา และการเลี้ยงดูจากครอบครัว

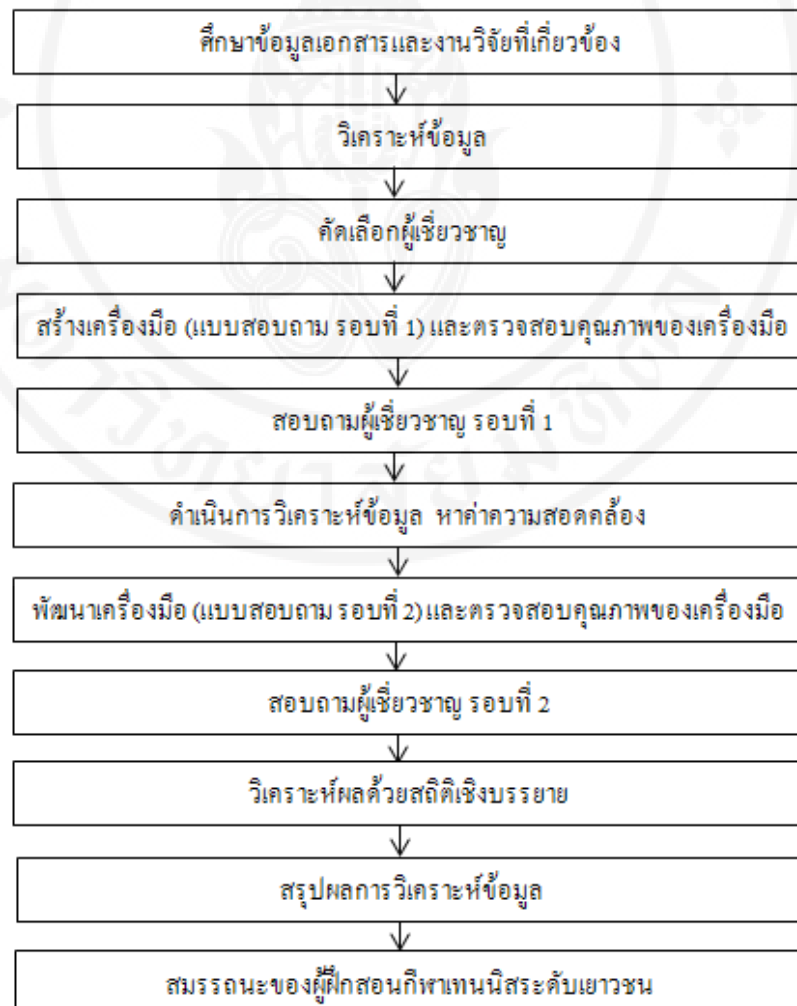
ของนักกีฬาแต่ละคนทำให้นักกีฬามีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป นักกีฬาแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ความอดทนต่อความยากลำบาก การทนรับแรงกดดันด้านต่าง ๆ ของนักกีฬาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน สิ่งที่ผู้ฝึกสอนได้ให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬา คือ การรู้จักนักกีฬารายบุคคล การรู้จักพื้นฐานทางครอบครัว การรู้จักนักกีฬาในทุกแง่มุมทั้งทางการเรียน การใช้ชีวิต และกลุ่มเพื่อนทำให้ผู้ฝึกสอนเป็นมากกว่าผู้ฝึกสอน เป็นทั้งพี่ เพื่อน และพ่อ เป็นโลกอีกโลกของนักกีฬาที่ได้เข้ามาสัมผัสกับกีฬาเรือพาย นักกีฬาที่เข้ามาเล่นกีฬาเรือพายเริ่มมาจากเพื่อน ผู้ปกครอง ได้สร้างแรงจูงใจให้ในระดับหนึ่งแล้ว เมื่อก้าวเข้ามาเล่นอย่างจริงจัง ความเอาใจใส่จากผู้ฝึกสอน จากเพื่อนร่วมทีม การเห็นรุ่นพี่ เพื่อนร่วมทีมประสบความสำเร็จในการเล่นกีฬาเรือพายล้วนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับนักกีฬา

ในการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นการดำเนินการโดยอาศัยหลักการบริหารจัดการองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ฝึกสอนกีฬานั้นจะเริ่มตั้งแต่การวางแผน การควบคุม การสั่งการ ภาวะผู้นำ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งกับผู้ฝึกสอนกีฬาเองรวมถึงนักกีฬาด้วย การศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจึงเป็นการศึกษาการประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคลากรของผู้ฝึกสอนกีฬา โดยใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความคาดหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสและผู้ที่สนใจทั่วไปได้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกีฬาเทนนิสมีการวางแผนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบระเบียบต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการฝึกสอนกีฬาเทนนิส

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามการศึกษาของโทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan อ้างใน เกษม บุญอ่อน, 2522) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17 ท่านขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่ และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก เท่ากับ 0.02 เริ่มที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17-21 คนขึ้นไป การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนในการคัดเลือกให้ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนี้

2.1 เป็นนักวิชาการที่มีผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยหรือตำราที่เกี่ยวข้องกับกีฬาเทนนิส อย่างน้อย 2 เรื่อง

2.2 ครูหรืออาจารย์ผู้สอนกีฬาเทนนิส ในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนเทนนิส 10 ปีขึ้นไป

2.3 เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส ที่มีใบรับรองการอบรมวิชาชีพผู้ฝึกสอนระดับ 2 ขึ้นไป และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

2.4 ผู้ฝึกสอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

2.5 ผู้บริหารของลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เช่น ประธานฝ่ายเทคนิค และเจ้าหน้าที่ในลอนเทนนิสสมาคมฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2558

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน 2 รอบ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีที่อ้างถึงในบทที่ 2

2. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อความทั้งหมดพัฒนาขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามรอบที่ 1

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัย

3.2.1.2. ศึกษาระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

3.2.1.3. นำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาพัฒนาสร้างแบบสอบถามตามระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมเนื้อเรื่องที่ต้องการศึกษา

3.2.1.4. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ เพื่อหาค่าดัชนีความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา ตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสม

3.2.1.5. นำแบบสอบถามรอบที่ 1 ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คนได้ตอบแบบสอบถาม หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน นำมาปรับปรุงพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

3.2.1.6. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยการนำประเด็นต่างๆที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาทำเป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale)

3.2.1.7. นำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ จากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้แต่ละข้อมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 3

3.2.2. วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนในการคัดเลือกให้ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญจริงๆ มา 5 คนก่อน แล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญอื่นๆต่อไป (Snowball Sampling) จนครบ 20 คน

3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบข้อความปลายเปิด หากคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยผู้วิจัยจะนำข้อความที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งเนื้อหาและนิยามความหมายของค่าของตัวแปรที่ต้องการวัด ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 4 คน พิจารณาตรวจสอบ (วรรณิ แกมเกตุ, 2551 อ้างใน กัทราฐ ขาวสนิท, 2554)

โดยใช้ระดับค่าคะแนนในการพิจารณาดังนี้

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

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

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

และมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

ถ้าค่า $IOC > 0.05$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องตามเนื้อหา

ถ้าค่า $IOC \leq 0.05$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องตามเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งค่า IOC ได้ผลออกมา ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ค่า IOC แบบสอบถาม

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดระดับเยาวชน	ค่าเฉลี่ยของดัชนี ความสอดคล้อง
ด้านความรู้	0.928
ด้านทักษะ	0.800
ด้านความสามารถ	0.800
ด้านคุณลักษณะ	0.979

3.4. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

3.4.1. ขั้นเตรียมการ กำหนดปัญหาและขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยที่ชัดเจน และติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญในวิชานี้

3.4.2. ขั้นดำเนินการหาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน เพื่อที่จะมาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามตามระเบียบวิธีวิจัยนี้

3.4.2.1. ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ตามขั้นตอน โดยการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 1

3.4.2.2. นำผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ และดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามทั้งหมดพัฒนาขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามรอบที่ 1 และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 ต่อไป

3.4.3. ดำเนินการเก็บรวบรวมความคิดเห็นและการวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบ

3.4.4. สรุปและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.4.5. ทุกขั้นตอนจะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ขึ้นไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

3.5.1. รอบที่ 1 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อยและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2

3.5.2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงอนาคต

นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile-Range)

3.5.3. วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสอบถาม ประมวลผลโดยเชิงพรรณนา และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง แล้วรวบรวมข้อสรุป เพื่อเสนอเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

3.5.4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile-Range) และค่าดัชนีความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (Index of Congruence/ IOC)

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคำตอบกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

3.5.4.1. ค่ามัธยฐาน (Median) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้		
ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50	แสดงว่า	เป็นไปได้น้อยที่สุด หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมากที่สุด
ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.50 - 2.49	แสดงว่า	ข้อความนั้นเป็นไปได้น้อย หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ค่ามัธยฐานระหว่าง 2.50 - 3.49	แสดงว่า	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นจะเป็นไปได้ หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ค่ามัธยฐานระหว่าง 3.50 - 4.49	แสดงว่า	ข้อความนั้นเป็นไปได้มาก หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	แสดงว่า	ข้อความนั้นเป็นไปได้มาก ที่สุดหรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

3.5.4.2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile-Range) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกันของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์แสดงค่าความสอดคล้อง ดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระหว่าง 0.00 - 0.50 แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันมาก
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระหว่าง 0.51 - 1.00 แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกันสูง
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระหว่าง 1.01 - 1.99 แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันปานกลาง
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระหว่าง 2.00 - 2.99 แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระหว่าง 3.00 แสดงว่า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

3.5.4.3. การพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสให้สมบูรณ์ก่อนนำไปตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นด้วยในระดับมาก และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูง ส่วนข้อที่ไม่เข้าเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

3.5.4.4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสในการตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.50 - 5.00 แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.50 - 4.49 แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมในการปฏิบัติได้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.50 - 3.49 แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสมในการปฏิบัติ ได้ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.50 – 2.49 แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสมในการปฏิบัติ ได้ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 – 1.49 แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้น มีความเหมาะสมในการปฏิบัติ ได้ในระดับน้อยที่สุด

การพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ คือ ข้อความที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นได้นำองค์ประกอบที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมไปกำหนดเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสที่เหมาะสม

3.5.4.5. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านทดสอบและประเมินผล รวม 4 ท่าน เป็นผู้ประเมินในแต่ละข้อ หากข้อใดที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหาเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ให้คะแนนเท่ากับ 1 หากไม่เหมาะสมให้คะแนนเท่ากับ -1 หากไม่แน่ใจให้คะแนนเท่ากับ 0 นำผลรวมคะแนนในแต่ละข้อมาหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ค่าความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ที่ยอมรับได้คือ สูงกว่า 0.6

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน (Competency of Youth's Tennis Coach) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็นลำดับขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

4.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน แต่ละรอบได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

รอบที่ 1 ทำการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้

1. วุฒิการศึกษาขั้นต่ำสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

1.1 ควรจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

2. สาขาที่จบการศึกษาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

2.1 พลศึกษา/วิทยาศาสตร์การกีฬา

2.2 สาขาวิชาใดก็ได้

3. ความรู้ทางด้านวิชาการที่ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมี

3.1 ความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย

3.2 สรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย

3.3 การเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic)

- 3.4 ด้านการออกกำลังกาย
- 3.5 จิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)
- 3.6 โภชนาการ (Nutrition)
- 3.7 เวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine)
- 3.8 การบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries)
- 3.9 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids)
4. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง
5. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - สมรรถนะด้านทักษะ
 1. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี
 2. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้
 3. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ
 4. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร
 5. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้
 - สมรรถนะด้านความสามารถ
 1. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ ๆ
 2. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม
 3. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรเป็นที่ปรึกษาให้แก่แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม
 4. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา
 5. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสสามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม
 6. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจะต้องวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม

7. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสสามารถอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน
 8. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจะต้องรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
 9. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจะต้องรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา
 10. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจะต้องมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร
- สมรรถนะด้านคุณลักษณะ
1. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้
 2. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้
 3. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที
 4. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
 5. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสจะต้องรักษาคำพูด มีสัจจะ พูดจาน่าเชื่อถือ
 6. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ
 7. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต
 8. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อนโยน)
 9. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรแต่งกายให้เหมาะสม
 10. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีการทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง
 11. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรชื่นมนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
 12. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุก ๆ โอกาส
- จากข้อสรุปสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับรอบที่ 2

รอบที่ 2 จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่านในการทำเดลฟายรอบที่ 2 ดังตารางที่ 4.1

Copyright by Mahidol University

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส

ข้อที่	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอเตอร์ (IQR)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม (Mdn)	ระดับความสอดคล้อง (IQR)	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
สมรรถนะด้านความรู้									
1	วุฒิการศึกษาขั้นต่ำสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี	4.00	4.00	0.00	1.75	3.7	มาก	สอดคล้องกันปานกลาง	0.75
2	จบการศึกษาในสาขาพลศึกษา/วิทยาศาสตร์การกีฬา	4.00	5.00	-1.00	2.00	8.9	มาก	สอดคล้องกันต่ำ	1.00
3	จบการศึกษาในสาขาวิชาใดก็ได้	3.50	3.00	0.50	2.00	3.7	มาก	สอดคล้องกันต่ำ	1.00
4	มีความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย	4.00	4.00	0.00	0.75	3.9	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00
5	มีความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย	4.00	4.00	0.00	1.00	4.1	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00
6	มีความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic)	4.50	5.00	-0.50	1.00	4.4	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
7	มีความรู้ด้านการออกกำลังกาย	4.00	4.00	0.00	1.00	4.4	มาก	สอดคล้องกันสูง	0.75
8	มีความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)	4.00	4.00	0.00	1.00	4.2	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00
9	มีความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition)	4.00	4.00	0.00	1.00	4.2	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน-ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม (Mdn)	ระดับความสอดคล้อง (IQR)	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
10	มีความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine)	4.00	4.00	0.00	1.00	4.1	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00
11	มีความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries)	4.00	4.00	0.00	1.00	4.2	มาก	สอดคล้องกันสูง	0.75
12	มีความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids)	4.00	4.00	0.00	1.00	4.2	มาก	สอดคล้องกันสูง	0.75
13	มีความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง	4.50	5.00	-0.50	1.00	4.4	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
14	สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.00	4.00	0.00	1.00	4.3	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00
รวมรายด้าน		4.07	4.00	0.07	0.71	4.5	มาก	สอดคล้องกันสูง	0.928
สมรรถนะด้านทักษะ									
1	ควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี	4.00	4.00	0.00	1.00	4.2	มาก	สอดคล้องกันสูง	0.75
2	ควรมีทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้	5.00	5.00	0.00	1.00	4.6	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
3	ควรมีทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ	4.5	4.00	0.5	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
4	ควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม (Mdn)	ระดับความ สอดคล้อง (IQR)	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
5	ควรมีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	4.00	4.00	0.00	0.25	4.1	มาก	สอดคล้องกัน มาก	0.75
รวมรายด้าน									
		4.40	4.40	0.00	0.55	4.4	มาก	สอดคล้องกันสูง	0.800
สมรรถนะด้านความสามารถ									
1	ควรมีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ	5.00	5.00	0.00	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
2	ควรมีการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
3	ควรเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
4	ควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา	5.00	5.00	0.00	0.00	4.8	มากที่สุด	สอดคล้องกัน มาก	0.75
5	สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม	5.00	5.00	0.00	1.00	4.3	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
6	จะต้องวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม (Mdn)	ระดับความ สอดคล้อง (IQR)	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
7	สามารถอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน	5.00	5.00	0.00	0.75	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
8	จะต้องรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.50	4.00	0.5	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
9	จะต้องรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
10	จะต้องมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร	5.00	5.00	0.00	1.00	4.6	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
	รวมรายด้าน	4.75	5.00	-0.25	0.68	4.6	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.800
สมรรถนะด้านคุณลักษณะ									
1	สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้	5.00	5.00	0.00	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
2	สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้	4.00	4.00	0.00	1.00	4.3	มาก	สอดคล้องกันสูง	1.00
3	สามารถแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันที	5.00	5.00	0.00	1.00	4.6	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควาอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควาอไทล์ (IQR)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม (Mdn)	ระดับความ สอดคล้อง (IQR)	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
4	ชีวิตนั้นเป็นหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	5.00	5.00	0.00	0.75	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
5	จะต้องรักษาคำพูด มีสติจะ พูดจาวุ่นวายน่าเชื่อถือ	5.00	5.00	0.00	0.75	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
6	ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ	5.00	5.00	0.00	0.75	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
7	ควรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
8	ควรมีบุคลิกภาพที่ดี (สุขภาพ อ่อนโยน)	5.00	5.00	0.00	1.00	4.7	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
9	ควรแต่งกายให้เหมาะสม	4.50	5.00	-0.50	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
10	ควรมีการพักท่ายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาด้วยความ ความเป็นกันเอง	5.00	5.00	0.00	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา เทนนิส (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐาน- ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR)	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ เหมาะสม (Mdm)	ระดับความ สอดคล้อง (IQR)	ความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
11	ควรตีหมัดที่พวอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	5.00	5.00	0.00	1.00	4.5	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	1.00
12	ควรใช้กำพืดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุก ๆ โอกาส	5.00	5.00	0.00	1.00	4.6	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.75
	รวมรายด้าน	4.62	5.00	-0.38	0.73	4.6	มากที่สุด	สอดคล้องกันสูง	0.979

จากตารางที่ 4.1 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ระดับความเหมาะสมและระดับความสอดคล้องของสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิสระดับเยาวชนจากการทำเดลฟายรอบที่ 2 พบว่าสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิสส่วนใหญ่มีค่ามัธยฐาน (Mdn) ตั้งแต่ 3.5-5.0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) มีค่าตั้งแต่ 0.0-2.0 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในระดับมากถึงระดับสูงตามลำดับ ยกเว้นสมรรถนะในด้านความรู้ในประเด็นพฤติกรรมศึกษาขั้นต่ำสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิสควรจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสาขาที่ผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิสควรจบคือสาขาพลศึกษา/วิทยาศาสตร์การกีฬา หรือสาขาวิชาใดก็ได้ ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกันในระดับปานกลางและต่ำ ตามลำดับ

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมรายด้านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิสระดับเยาวชน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องอยู่ในระดับมาก (Md=4.07, |Md-Mo|=0.07, IR=0.71)
- 2) ด้านทักษะ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องอยู่ในระดับมาก (Md=4.40, |Md-Mo|=0.00, IR=0.55)
- 3) ด้านความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด (Md=4.75, |Md-Mo|=-0.25, IR=0.68)
- 4) ด้านคุณลักษณะ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด (Md=4.62, |Md-Mo|=-0.38, IR=0.73)

ในรายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 38 ข้อ โดยมีความเห็นว่า เป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับ มากที่สุด จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้

ข้อ 6 ความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic)

(Md=4.50, |Md-Mo|=-0.05, IR=1.00)

ข้อ 13 ความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง

(Md=4.50, |Md-Mo|=-0.50, IR=1.00)

ด้านทักษะ

ข้อ 2 ทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 3 ทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ

(Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.00)

ข้อ 4 ทักษะในการติดต่อสื่อสาร

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ด้านความสามารถ

ข้อ 1 มีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 2 มีการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 3 เป็นที่ปรึกษาให้แก่แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 4 ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.00)

ข้อ 5 สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 6 จะต้องวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 7 สามารถอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.75)

ข้อ 8 จะต้องรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

(Md=4.50, |Md-Mo|=0.50, IR=1.00)

ข้อ 9 จะต้องรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 10 จะต้องมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ด้านคุณลักษณะ

ข้อ 1 สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 3 สามารถแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 4 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.75)

ข้อ 5 จะต้องรักษาคำพูด มีสัจจะ พุดจาंनाเชื่อถือ

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.75)

ข้อ 6 ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.75)

ข้อ 7 ควรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 8 ควรมีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อนโยน)

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 9 ควรแต่งกายให้เหมาะสม

(Md=4.50, |Md-Mo|=-0.50, IR=1.00)

ข้อ 10 ควรมีการทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 11 ควรติดมนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 12 ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุก ๆ โอกาส

(Md=5.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ในรายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 38 ข้อ โดยมีความเห็นว่า เป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับ มาก จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้

ข้อ 4 มีความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.75)

ข้อ 5 มีความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 7 มีความรู้ด้านการออกกำลังกาย

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 8 มีความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 9 มีความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition)

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 10 มีความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine)

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 11 มีความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries)

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 12 มีความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids)

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 14 สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ด้านทักษะ

ข้อ 1 ควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

ข้อ 5 ควรมีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=0.25)

ด้านคุณลักษณะ

ข้อ 2 สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้

(Md=4.00, |Md-Mo|=0.00, IR=1.00)

บทที่ 5

การอภิปรายผล

จากผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน (Competency of Youth's Tennis Coach) ผู้วิจัยได้อภิปรายผลออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.1 สมรรถนะด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความรู้ของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ซึ่งผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนควรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย เนื่องจากนักกีฬาแต่ละคนมีอายุ เพศ ที่ต่างกัน จึงมีโครงสร้างทางร่างกายที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นประเภทของกล้ามเนื้อ กระดูก ข้อ เอ็น ระบบหลอดเลือด และอื่นๆ สอดคล้องกับหลักของความแตกต่างของบุคคล (Principle of Individualization) คือความแตกต่างระหว่างบุคคลในการฝึก ที่จะต้องคำนึงถึง คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคล และพื้นฐานของการฝึกในแต่ละบุคคล (Bompa, 1993 อ้างถึงใน ธรรมชาติ นาคะพันธ์, 2558) ดังนั้นการฝึกในแต่ละบุคคลแม้จะเล่นกีฬานชนิดเดียวกัน การฝึกอาจไม่เหมือนกัน การมีความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างของร่างกายที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถ ออกแบบหรือพัฒนาการฝึกฝนให้กับนักกีฬาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อ นักกีฬาและลดอาการบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมได้

2. ความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย พัฒน์ คนดี (2558 : 92) กล่าวว่า สมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ของนักกีฬาเป็นองค์ประกอบสำคัญมาก ที่จะนำไปสู่ชัยชนะ ผู้ฝึกสอนและนักกีฬาจำเป็นต้องรู้ว่าควรมีการฝึกฝนส่วนใดของร่างกายและ ฝึกฝนอย่างไรเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในการเลือกใช้แบบฝึกประเภทต่างๆ สอดคล้องกับซุมพล ผล ประยูร (2542: 213) ที่กล่าวว่า ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาต้องมีความรู้ทางสรีรวิทยาของมนุษย์และการ ตอบสนองต่อการออกกำลังกายและการฝึกอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะของนักกีฬาให้มีความเป็นเลิศและชัยชนะ สอดคล้องกับหลักของความเฉพาะเจาะจง (Principle of Specificity) (Bompa, 1993 อ้างถึงใน ธรรมชาติ นาคะพันธ์, 2558) คือ การฝึกจะต้องมี

ความเฉพาะเจาะจงที่จะพัฒนาความแข็งแรงในชนิดกีฬานั้นๆ จึงต้องเลือกโปรแกรมการฝึกความแข็งแรงให้เหมาะสมต่อกิจกรรมการเคลื่อนไหว หรือทักษะกีฬาซึ่งควรพิจารณา ดังนี้ คือระบบพลังงานหลักที่ต้องใช้ในชนิดกีฬานั้น การเลือกฝึกเพื่อพัฒนาพลังงานเนื้อ จะต้องให้สอดคล้องกับการใช้พลังงาน เช่น การเลือกฝึกเพื่อที่จะใช้ความเร็ว เช่น วิ่ง ฟุตบอล รักบี้ฟุตบอล เทนนิส ก็จะต้องฝึกพลังงานเนื้อเป็นหลักให้ตรงกับกลุ่มกล้ามเนื้อที่จะใช้งาน

3. ความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio - Mechanics) กีฬาเทนนิสเป็นกีฬาที่มีการเคลื่อนไหวของร่างกายมาก มีการวิ่งอย่างรวดเร็ว หยุดและเปลี่ยนทิศทางการเคลื่อนที่ตลอดเวลา สอดคล้องกับจูน (Jones, 1998 : 14 - 19) ได้กล่าวว่า ความเร็ว ความคล่องแคล่วว่องไว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของนักกีฬาเทนนิส จำเป็นต้องพัฒนา โดยปกติขณะเล่นหรือแข่งขัน นักกีฬาจะต้องวิ่งอย่างรวดเร็ว และเคลื่อนที่ไปในทิศทางต่างๆ ระยะทางสั้นๆ ประมาณ 3 - 8 เมตร ลักษณะการเคลื่อนที่ของนักกีฬาเทนนิสคือ การเคลื่อนที่ไปด้านหน้า 47 % การเคลื่อนที่ไปด้านข้าง 48 % และการเคลื่อนที่ไปข้างหลังเพียง 5 % เท่านั้น จะเห็นได้ว่าการเคลื่อนที่อย่างรวดเร็วไปด้านข้าง และไปด้านหน้าเป็นทิศทางสำคัญที่นักกีฬาเทนนิสที่จำเป็นต้องใช้เพื่อเข้ารับลูกเทนนิส หรือโต้ตอบทั้งเกมรุกและเกมรับ การวิเคราะห์การเคลื่อนไหวกีฬาเทนนิส จึงจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกให้เหมาะสม เป็นไปตามหลักทางวิทยาศาสตร์การกีฬา หากผู้ฝึกสอนทำการออกแบบการฝึกให้สอดคล้องตามความรู้ด้านหลักการเคลื่อนไหวที่ถูกต้อง ก็จะทำให้การฝึกซ้อมในแต่ละครั้งของนักกีฬาสามารถเรียนรู้วิธีการเคลื่อนไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังลดอาการบาดเจ็บได้

4. ความรู้ด้านการออกกำลังกาย การออกกำลังกาย (Exercise) คือการเคลื่อนไหวร่างกายหรือการกระตุ้นให้ส่วนต่างๆของร่างกายทำงานมากกว่าภาวะปกติอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของเพศ วัย และสภาพร่างกายของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ส่งผลให้ร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง และนอกจากทำให้มีสุขภาพกายที่ดีแล้วยังส่งผลให้สุขภาพจิตดีอีกด้วย การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นวิธีการที่นำมาช่วยส่งเสริมสุขภาพของบุคคลให้แข็งแรงและชะลอความเสื่อมของอวัยวะต่างๆของร่างกายได้เป็นอย่างดี แต่รูปแบบที่ไม่เหมาะสมก็จะส่งผลเสียต่อผู้ปฏิบัติได้ รูปแบบของการออกกำลังกายแบ่งเป็น 5 แบบ คือ แบบการเกร็งกล้ามเนื้อโดยไม่เคลื่อนไหวอวัยวะ (Isometric Exercise) แบบต้านน้ำหนัก (Isotonic Exercise) แบบต้านทานความเร็วเต็มที่ (Isokinetic Exercise) แบบไม่ใช้ออกซิเจน (Anaerobic Exercise) และแบบใช้ออกซิเจนหรือแบบแอโรบิก (Aerobic Exercise) ซึ่งผู้ฝึกสอนควรรู้ว่ากีฬาเทนนิสใช้รูปแบบการออกกำลังกายแบบไม่ใช้ออกซิเจนเป็นหลัก และใช้แบบไม่ใช้ออกซิเจนด้วยในบางจังหวะ เช่น ช่วงที่เสิร์ฟและตบ จะใช้กำลังระเบิดของกล้ามเนื้อแทน เป็นต้น ผู้ฝึกสอนสามารถนำความรู้ด้านนี้มาสอดคล้องกับ

การฝึกซ้อม การอบอุ่นร่างกาย การเสริมสร้างกล้ามเนื้อเพื่อพัฒนาสมรรถภาพและความทนทานให้กับนักกีฬาและใช้ในการลงทำการแข่งขันได้

5. ความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology) สมรรถภาพทางจิตใจเป็นองค์ประกอบของสมรรถภาพทางการกีฬานักกีฬาต้องได้รับการฝึกฝน เพื่อความเป็นเลิศในการกีฬา โดยโค้ช และนักกีฬาจำเป็นต้องฝึกฝนให้เกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจที่ต้องอาศัยความรู้ในด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย ซึ่งถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นศาสตร์ที่ต้องประยุกต์จากจิตวิทยา และวิทยาศาสตร์ ในวงการกีฬาได้นำจิตวิทยาการออกกำลังกายไปใช้เพื่อพัฒนานักกีฬา เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้ นักกีฬาแสดงความสามารถที่ตนเองฝึกฝน เชื่อมั่นในการแสดงความสามารถของตน เชื่อมั่นในความสามารถของโค้ช ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ มุ่งมั่น มั่นคง มีสมาธิอยู่กับการแข่งขัน (ณัฐฉาน กลิ่นนาค, 2546 : 1) อีกทั้งผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีจะต้องทราบถึงวิธีการจูงใจให้นักกีฬามีความต้องการ ความสนใจและความเอาใจใส่ต่อการฝึกซ้อมซึ่งต้องมีการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง ผู้ฝึกสอนจึงควรสร้างแรงจูงใจให้กับนักกีฬาได้เป็นอย่างดี

6. ความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition) เนื่องจากในการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬานักกีฬาจำเป็นต้องให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่ครบถ้วนและหลากหลายเพื่อให้พอเพียงในการนำไปใช้เป็นพลังงาน รวมถึงการรับประทานอาหารที่ถูกต้องในช่วงก่อนการแข่งขัน ระหว่าง และหลังการแข่งขันกีฬา เพื่อการฟื้นตัวอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ความรู้เกี่ยวกับด้านโภชนาการที่ดีของผู้ฝึกสอนจะช่วยผู้ฝึกสอนสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อนักกีฬาได้ สอดคล้องกับบทความเรื่องโภชนาการสำหรับนักกีฬาเทนนิสของ จงจิตร อังคทะวานิช (2547 : 231) กล่าวว่า ในความพยายามมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ความสำเร็จเกิดมาจากการพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาทุกด้านเป็นที่ยอมรับกันว่าอาหารและโภชนาการมีส่วนสำคัญต่อชัยชนะในการแข่งขันด้วยเช่นกัน

7. ความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) เนื่องจากการฝึกซ้อมกีฬาหรือการลงแข่งขันในแต่ละรายการ นักกีฬาอาจจะได้รับการบาดเจ็บ รวมถึงการดูแลป้องกันตนเองไม่ให้เกิดการบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมหรือการแข่งขัน และการฟื้นฟูสมรรถภาพหลังจากได้รับการบาดเจ็บแล้ว เป็นสิ่งที่ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้เพื่อนำไปใช้ให้คำแนะนำกับนักกีฬาและวางแผนฝึกซ้อมเพื่อลดการบาดเจ็บที่จะเกิดได้ต่อไป สอดคล้องกับหลักสูตรของผู้ฝึกสอนของ ITF ยังเน้นว่าผู้ฝึกสอนควรใช้กีฬาเวชศาสตร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเข้าใจกลไกของการเกิดการบาดเจ็บที่พบได้บ่อยที่สุด เพื่อจะได้รู้ว่าจะป้องกันอย่างไร ความเข้าใจง่ายๆ เกี่ยวกับบทบาทของผู้ฝึกสอนครั้งแรกในกรณีเกิดฉุกเฉิน และจัดการกับผู้เล่นที่ได้รับบาดเจ็บอย่างไร

8. ความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries) เนื่องจากการบาดเจ็บจากการฟีกซ้อมหรือการแข่งขันกีฬา สามารถเกิดได้จากตัวผู้เล่นเองและสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอก สอดคล้องกับ พิชิต ภูติจันทร์ (2547 : 172) ได้กล่าวว่าการบาดเจ็บทางการกีฬาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกๆ ส่วนของร่างกาย การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นนั้นมีตำแหน่งที่เกิดแตกต่างกันแล้วแต่การใช้ส่วนหรืออวัยวะของร่างกายหนักไปในทางใด การบาดเจ็บทางการกีฬาเป็นการจำกัดการเคลื่อนไหวและโอกาสของนักกีฬา การบาดเจ็บแม้เพียงเล็กน้อยก็อาจทำให้นักกีฬาต้องงดการฟีกซ้อมหรือไม่สามารถเข้าร่วมการแข่งขันได้ ยิ่งถ้าเป็นการบาดเจ็บที่รุนแรงด้วยแล้ว อาจจะมีผลถึงจุดจบของการเล่นกีฬานั้นๆ ได้ ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้เพื่อการป้องกัน และเพิ่มความระมัดระวังเมื่อทราบสาเหตุล่วงหน้า และสามารถให้คำแนะนำในแนวทางการรักษาอาการบาดเจ็บต่าง ๆ เหล่านี้ให้หมดไปแก่นักกีฬาได้

9. ความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids) เนื่องจากหากเกิดอาการบาดเจ็บจากการฟีกซ้อมหรือการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักกีฬา ซึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ผู้ฝึกสอนจะต้องเข้าให้การช่วยเหลือให้นักกีฬาได้ในทันทีเพื่อเป็นการบรรเทาอาการบาดเจ็บให้อาการไม่รุนแรงมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พิชิต ภูติจันทร์ (2547 : 172) ได้กล่าวว่าการปฐมพยาบาลและการรักษาเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะการปฐมพยาบาลที่ถูกวิธีจะช่วยแบ่งเบาภาระของแพทย์ ทำให้การรักษาง่ายขึ้นและยังช่วยลดอันตรายได้ การบาดเจ็บบางชนิดนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถรักษาพยาบาลเองได้โดยไม่ต้องมีความรู้ทางแพทย์มากนัก

10. ความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง เนื่องจากในปัจจุบันศาสตร์แขนงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬามีการต่อยอดพัฒนาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว มีเทคนิค นวัตกรรม หรือวิธีการฟีกสอนกีฬาเกิดใหม่ขึ้นมากมาย ผู้ฟีกสอนกีฬาจึงควรทำการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการฟีกสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีที่สุดแต่การวางแผนการฟีกซ้อม การถ่ายทอด การปฏิบัติ สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (อ้างใน พิพัฒน์ คนดี, 2557) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฟีกสอนกีฬาที่ดีว่า ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย เช่นเดียวกับที่ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึง ผู้ฟีกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุด

11. การรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากหากผู้ฟีกสอนสามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอยู่เสมอ จะทำให้ผู้ฟีกสอนสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการฟีกสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพของ นิตินันท์ สระภักดี (2546 : 14-22) กล่าวว่าลักษณะ

พฤติกรรมการสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพคือการศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้ฝึกสอนกีฬาไม่ควรฝึกนักกีฬาด้วยวิธีปฏิบัติที่ขัดกับหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาหรือหลักจิตวิทยาการกีฬา และควรปรับพฤติกรรมและนำวิธีที่เหมาะสมมาใช้ในการปรับพฤติกรรมนักกีฬาและจัดบริหาร โปรแกรมกีฬา

5.2 สมรรถนะด้านทักษะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ซึ่งผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนจะต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะในการเล่นเทนนิส ผู้ฝึกสอนกีฬาควรมีทักษะพื้นฐานในการเล่นกีฬาประเภทนั้นๆเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพในการวางแผนฝึกซ้อม และสามารถปฏิบัติให้นักกีฬาคู่เป็นตัวอย่างได้ อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการเป็นแบบอย่างของความสำเร็จสำหรับนักกีฬาด้วย ชูชัย สมितिไกร (2552 : 26) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะคิด บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสม

2. ทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งจะเป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้ให้นักกีฬาสามารถเข้าใจหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการฝึกซ้อม มองเห็นภาพ เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดความชำนาญการในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาของ สอนทยา สีละมาด, (2551 : 457-464) กล่าวว่าความสามารถหรือทักษะ (Competencies of Skills) การฝึกสอนกีฬาซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์สังคมประยุกต์จึงต้องอาศัยความรู้และทฤษฎีที่เป็นวิทยาศาสตร์เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติซึ่งต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานอกจากความสามารถหรือทักษะกีฬาที่ตนเป็นผู้ควบคุมดูแลอยู่แล้ว ผู้ฝึกสอนจะต้องมีทักษะการสอน ทักษะการสร้างแรงจูงใจ การสังเกต และการวางแผน

3. ทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งผู้ฝึกสอนต้องค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารตำราทางวิชาการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง และต้องมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้เหล่านี้ให้กับนักกีฬา สอดคล้องกับหลักสูตรการสอนผู้เล่นระดับต้นและระดับกลางของ ITF Coaches Education Programme หลักสูตรการสอนผู้เล่นระดับต้นและกลาง (Coaching Beginner and Intermediate Players Course) (Former ITF Level 1 Coaching Course) ระบุว่าความสามารถของโค้ชที่ดีคือมีความสามารถในด้านทักษะ ความรู้และทัศนคติ

4. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะในการติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ให้ความรู้หรือเกี่ยวกับการแข่งขันต่างๆ รวมถึงการพูดคุยกับผู้ปกครองของนักกีฬาและตัวนักกีฬาเอง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาถ่ายทอดต่อให้กับนักกีฬาหรือสามารถพูดคุยเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ให้กับนักกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการปรึกษานักกีฬานักสนับสนุนให้กับตัวนักกีฬาในการเข้าร่วมแข่งขัน

5. ทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ซึ่งเป็นทักษะในการรักษาอาการบาดเจ็บที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการฝึกซ้อมหรือการแข่งขัน สอดคล้องกับนิยามบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาของ สนธยา สีละมาด (2551 : 444-445) กล่าวว่าผู้ฝึกสอน (Coach) คือบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในทีมกีฬาในการให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการฟื้นฟูสภาพผู้เล่นที่ได้รับบาดเจ็บ สอดคล้องกับที่วุฒิพงษ์ ปรมัตถการ (2537) กล่าวว่าไว้ว่า การบาดเจ็บทางการกีฬา หรือการบาดเจ็บจากการออกกำลังกายเป็นอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และบางกรณีนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถปฐมพยาบาลเองได้โดยไม่ต้องพบแพทย์ แต่บางลักษณะที่รุนแรงจำเป็นต้องอาศัยแพทย์ อย่างไรก็ตามการปฐมพยาบาลที่ถูกหลักและวิธีการเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บทางการกีฬา สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการใช้ยาพื้นฐานจะเป็นการดีที่สุดเพื่อจะได้ช่วยเหลือนักกีฬาที่ได้รับบาดเจ็บในขณะที่ฝึกซ้อมและลงแข่งขัน การรู้สาเหตุที่อาจทำให้เกิดการบาดเจ็บก็ถือเป็นการป้องกันการบาดเจ็บอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องเกิดการบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลดีในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย

5.3 สมรรถนะด้านความสามารถของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ซึ่งผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนจะต้องมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ ผู้ฝึกสอนต้องทำการศึกษาหาความรู้ทั่วไปและทางวิทยาศาสตร์การกีฬา แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ให้นักกีฬามีการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ อภรณ์ ธรรมนิม (อ้างถึงในพิพัฒน์ คนดี, 2557) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนที่ดีว่า ต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม เนื่องจากการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อมอยู่เสมอจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถกำหนดเป้าหมายหรือ

แนวทางในการฝึกซ้อมได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร (2552 : 32-33) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่งคือระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) หมายถึง ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับ สืบสาย บุญวิรุบุตร (2541) ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนต้องเฝ้าหาความรู้ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อนำมาใช้ เพื่อให้ความรู้ที่พาประเภทนั้นทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนมีความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและการกีฬาโดยรวม

3. การเป็นที่ปรึกษาให้แก่ักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาคืออย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาคือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการฝึกสอน บวกกับการฝึกซ้อมมีการใช้ระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน ทำให้ผู้ฝึกสอนและนักกีฬามีความใกล้ชิดกัน เปรียบเป็นทั้งครู เพื่อน และครอบครัว จึงทำให้นักกีฬาสามารถขอคำปรึกษาจากผู้ฝึกสอนได้อย่างสนิทใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว การเรียน การฝึกซ้อม หรือการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับนักกีฬาได้ สอดคล้องกับแนวคิดบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาของ สนธยา สีละมาด (2551 : 445-457) กล่าวว่าบทบาทสำคัญของผู้ฝึกสอนคือการพัฒนาักกีฬาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงสุดทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาประกอบด้วยหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำ (Instructor) เป็นบทบาทการแนะนำกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสมและปลอดภัย

4. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องมีการพัฒนาความรู้และเทคนิคในด้านต่าง ๆ ต่อการฝึกซ้อมอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านี้ไปยังนักกีฬาได้ สอดคล้องกับที่ พิพัฒน์ คนดี (2557, 97) กล่าวว่า เพราะข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ และได้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง ทำให้เกิดประโยชน์แก่ทีมได้

5. การนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม เนื่องจากการนำเอาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมจะช่วยให้การฝึกซ้อมในแต่ละครั้งมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ได้มากกว่า สอดคล้องกับสุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึง ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุดของนักกีฬา เช่นเดียวกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกที่ดีว่า ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย

6. การวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม เนื่องจากการวางแผนการฝึกซ้อมไว้ล่วงหน้าจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถทำการประเมินผลการฝึกซ้อม

ในแต่ละระยะได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นการควบคุมการฝึกซ้อมที่มีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อีแซกแซง และ ฌ็อง-ฌัก อีแซกแซง (2547 : 60-258) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น โดยพัฒนาลำดับในการดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อรวบรวมและประสานงานกับกิจกรรมต่าง ๆ ให้ส่งเสริมและมุ่งสู่เป้าหมาย

7. การอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน เนื่องจากการอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจนจะทำให้ให้นักกีฬาทราบถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้องและสามารถทำการสอบถามกับผู้ฝึกสอนได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ฝึกสอนจึงควรสามารถอธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมได้อย่างชัดเจนและเห็นภาพตาม สอดคล้องกับแนวคิดของสุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่ได้กล่าวถึง ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสาธิตให้นักกีฬาเห็นภาพตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของนักกีฬา (How Athletes Learn) ของ สนธยา สีละมาด (2551 : 173-181) กล่าวว่า การสอนนักกีฬาเป็นการช่วยให้นักกีฬาเกิดการเรียนรู้ สิ่งสำคัญก็คือผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักกีฬา โดยปกติการเรียนรู้จะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการคิดหรือขั้นต้น เป็นขั้นของการคิดว่านักกีฬาต้องการศึกษาอะไร ขั้นตอนที่ต่อมาคือขั้นการเรียนรู้หรือขั้นกลาง เป็นขั้นที่นักกีฬาต้องการแรงจูงใจในการเรียนรู้ และขั้นสุดท้ายคือขั้นเป็นอัตโนมัติหรือขั้นสูง เป็นขั้นที่นักกีฬาสามารถแสดงทักษะได้อย่างมั่นคงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

8. การรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ อย่างเหมาะสม เนื่องจากหากผู้ฝึกสอนได้ทำการการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ อยู่เสมอจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถทำการปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกสอนให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ใถ้ออน ชินเซนส (อ้างถึงใน พิพัฒน์ คนดี , 2557 : 98) ที่ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) ที่ดีจะต้องมีความรอบรู้และความเข้าใจในหลักทฤษฎีการฝึกอย่างละเอียดถูกต้อง ได้รับการศึกษาอบรมและปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการฝึกได้เป็นอย่างดี มิใช่ที่ว่าอ่านจากในตำราหรือเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาแล้วจะสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ทันที

9. การรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา เนื่องจากหลักของการฝึกสอนกีฬาที่ดีคือการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกสอนในแต่ละครั้งเกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไป สอดคล้องกับ อนันต์ อัดชู (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขท่าทาง ผู้ฝึกสอนนอกจากจะมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกายส่วนต่างๆ ของร่างกาย ความรู้ในด้านการวิจัยและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ

การฝึกแล้ว จะต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ว่า นักกีฬาของเรามีความสามารถระดับใด ทำทางทักษะต่างๆถูกต้องหรือไม่ จะสามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างไรที่จะทำให้ความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาดีขึ้น และจะต้องมีความสามารถทราบได้ว่าความสามารถของนักกีฬาของเราถึงจุดสูงสุดได้ ผู้ฝึกจะต้องมีคำแนะนำ พุดคุยชักจูงให้กำลังใจนักกีฬา ให้ฝึกฝน ในรูปแบบฝึกที่ถูกต้อง และทำให้นักกีฬามีกำลังใจที่จะฝึกตนเอง ภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึกให้ความสามารถนักกีฬาถึงจุดสูงสุดได้ การแก้ไขทำทางการปรับปรุงและคำแนะนำต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ ความจริงตามหลักธรรมชาติของการเคลื่อนไหวที่ดีและถูกต้องเสมอ และการแก้ไขทำทางของนักกีฬาให้ถูกต้องนอกจากจะทำให้ให้นักกีฬาสามารถพัฒนาด้วยหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาได้อย่างเต็มที่แล้ว ยังช่วยลดการบาดเจ็บจากการเคลื่อนไหวที่ผิดอีกด้วย

10. สร้างเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร เนื่องจากหากนักกีฬามีแรงจูงใจที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งนักกีฬาจะมีความตั้งใจในการฝึกซ้อมได้ดีหากมีแรงจูงใจที่ดี

5.4 สมรรถนะด้านคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ซึ่งผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนจะต้องมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้ เนื่องจากการฝึกซ้อมที่ได้มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อการวัดที่ชัดเจนและเป้าหมายในการฝึกซ้อมที่เป็นไปได้จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับ ประโยค สุทธิสง่า (2538) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องพยายามปฏิบัติตามโครงการที่ได้วางไว้ให้ได้รับผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย และมีปรัชญาของผู้ฝึกสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้แนวทางให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับแนวคิดสภาพการทำงานของผู้ฝึกสอนของ ธนะรัตน์ หงส์เจริญ (2539 : 21) ได้กล่าวถึงคุณสมบัตินี้และคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนจะต้องประกอบด้วย การมีปรัชญาเป็นของตนเองในการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน

2. สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้ เนื่องจากการฝึกซ้อมจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการฝึกซ้อมในแต่ละครั้งไว้อย่างชัดเจน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและน่าสนใจจะช่วยกระตุ้นความตื่นตัวของนักกีฬาให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่เป้าหมายจะต้องจับต้องได้ไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป เพราะถ้ายากเกินไปนักกีฬาจะทำไม่ได้ แต่ถ้าง่ายไปก็ไม่น่าสนใจ สอดคล้องกับ ฉวีวุฒิ กลิ่นนาค (2549 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า เป้าหมาย (Goal) เป็นการช่วยให้

นักกีฬามุ่งความสนใจไปถึงสิ่งที่เขาตั้งใจว่าจะต้องทำให้สำเร็จในครั้งต่อไป การตั้งเป้าหมาย คือสิ่ง ที่รู้ว่าคุณจะต้องพยายามทำให้สำเร็จ เป้าหมายที่ดีคือเป้าหมายที่สามารถควบคุมได้ เป็นจริงได้ และมีกระบวนการ มากกว่าที่จะเป็นการมุ่งผลลัพธ์ ซึ่งภายหลังการฝึกซ้อม ผู้ฝึกสอนจะต้องทำการ ประเมินผลว่าการฝึกซ้อมในครั้งนั้น ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่และอย่างไร

3. การแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที เนื่องจาก ในการดำเนินการฝึกซ้อมหรือแข่งขันในแต่ละครั้งอาจจะประสบปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งผู้ฝึกสอน ควรแสดงความรับผิดชอบโดยการทำการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้โดยทันที สอดคล้องกับแนวคิดของ ธาระรัตน์ หงส์เจริญ (2539 : 21) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่จะต้องเป็น แบบอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบสูง

4. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เนื่องจากผู้ฝึกสอนคือผู้ให้ความรู้ ให้ ข้อมูลที่ถูกต้องกับนักกีฬา รวมถึงวิธีการฝึกซ้อมหรือการลงแข่งขันที่ถูกต้อง ผู้ฝึกสอนจะต้องไม่ แนะนำให้นักกีฬาทำในสิ่งที่ผิดกฎระเบียบกติกา แม้จะมุ่งหวังในชัยชนะมากเพียงใด แต่จะต้องยืน หยัดบนพื้นฐานของความถูกต้อง สอดคล้องกับที่ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า งานของผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานพิเศษเฉพาะ ด้าน ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีได้จะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ฝึกสอน

5. รักษาคำพูด มีสัจจะ พุดจาน่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้ฝึกสอนจะต้องทำการถ่ายทอด ความรู้เกี่ยวกับการฝึกซ้อม การเป็นนักกีฬาที่ดีให้กับนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจึงต้องมีความน่าเชื่อถือและ รักษาคำพูดของตนเองอยู่เสมอด้วย สอดคล้องกับที่ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถ ของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่งาน หรือในอาชีพใดก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างเคร่งครัด ในส่วนของผู้ฝึกสอนกีฬาควรปฏิบัติต่อนักกีฬาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน ให้ความรู้ อย่างเต็มที่ ไม่ลำเอียง สอดคล้องกับ วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2536) ที่ได้กล่าวถึงจรรยาของผู้ฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เล่น และรักความยุติธรรม และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ วรศักดิ์ เพ็ชรชอบ (2527) ที่ได้กล่าวว่า ครูพลศึกษาที่ดีควรจะเป็นผู้ที่วางใจเป็นกลาง วางเฉย ไม่ลำเอียง ไม่รักหรือมีอคติต่อนักเรียนคนใดคนหนึ่ง มีความปรารถนาดีต่อศิษย์ทุกคน โดย เสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

7. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาอย่างสุจริต เนื่องจากผู้ฝึกสอนคือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการฝึกสอนกีฬาเป็นอย่างดี การให้ข้อมูลหรือการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ จึงควรมี

ความน่าเชื่อถือและไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการสอนกีฬาที่มีประสิทธิภาพของ นิติพันธ์ุ สระภักดี (2546 : 14-22) กล่าวว่าผู้ฝึกสอนจะต้องตั้งใจที่จะแจ้งผลการปฏิบัติของนักกีฬาในทางบวก ผู้ฝึกสอนกีฬาควรปรับวิธีการจูงใจหรือวิธีเสริมแรงที่ไม่เหมาะสม เพราะอาจจะสร้างความไม่พึงพอใจและเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติทักษะได้ โดยผู้ฝึกสอนกีฬาควรดูแลให้ความสนใจนักกีฬาและแจ้งผลการปฏิบัติทั้งในทางบวกและทางลบอยู่เสมอ

8. มีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อนโยน) เนื่องจากหากผู้ฝึกสอนมีบุคลิกภาพที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้ฝึกสอนที่ดีนั้น ควรมีท่าทางและบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่น่าเลื่อมใสของบุคคลที่ได้พบเห็น การพูดจาไพเราะ สุภาพ อ่อนโยน รู้จักการเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ การแต่งกายดี ทะมัดทะแมงเหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับ Sabock (1979) ได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนที่ดี ควรประกอบด้วย การวางตนเป็นที่น่านับถือ การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้ฝึกสอน ซึ่งต้องเป็นการยอมรับนับถือโดยการไม่ใช้อำนาจ แต่ยอมรับเพราะมีบุคลิกภาพ เป็นที่น่านับถือ เช่นเดียวกับ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์(2541) กล่าวว่าไว้ว่าคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ ผู้ฝึกสอนต้องมีบุคลิกภาพที่ดี รูปร่างสมส่วน แลแล้วคล่องว่องไว

9. แต่งกายให้เหมาะสม เนื่องจากการฝึกสอนกีฬาควรสวมใส่ชุดที่เหมาะสมต่อการออกกำลังกายเท่านั้นและควรเป็นชุดเสื้อผ้าที่เน้นความคล่องตัวและสวมใส่สบาย ระบายอากาศและแห้งได้ดี และต้องสะอาด เรียบร้อย ถูกกาลเทศะด้วย

10. ทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาคด้วยความเป็นกันเอง เนื่องจากการให้การพูดคุยกับนักกีฬาอย่างเป็นกันเองคือการสร้างบรรยากาศให้มีความเป็นมิตรระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฝึกสอนและนักกีฬามีความสนิทสนมกันมากขึ้นด้วย ถ้าขาดคุณสมบัติข้อนี้จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างตัวผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา สอดคล้องกับแนวคิดบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาของ สนธยา สีละมอด (2551 : 445-457) กล่าวว่าบทบาทสำคัญของผู้ฝึกสอนคือการพัฒนานักกีฬาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงสุดทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งบทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาประกอบด้วยหน้าที่เป็นเพื่อน (Friend) เป็นบทบาทการให้ความสนิทสนมกับนักกีฬา และยังสอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2535) ได้กล่าวถึงความใกล้ชิดสนิทสนมกัน การรู้จักนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในการทำงานกับนักกีฬาในทีมของตนเอง เช่นเดียวกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่า จะต้องมีความเป็นกันเองกับนักกีฬาและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป

11. ดิชนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ผู้ฝึกสอนควรเอ่ยชมเชยเมื่อนักกีฬาปฏิบัติได้ดีหรือบรรลุเป้าหมายเพื่อให้นักกีฬามีกำลังใจและแรงผลักดันที่จะทำต่อไป และควรกล้าที่จะตำหนิตัดเยียนเมื่อนักกีฬาทำผิดโดยใช้คำพูดที่เหมาะสมและสุภาพ เนื่องจากคำติชมที่ดีจะเป็นสิ่ง

ที่สะท้อนให้นักกีฬานำข้อมูลเหล่านี้ไปพัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับ พิพัฒน์ คนดี (2557 : 103) ได้กล่าวถึงสิ่งสำคัญเกี่ยวกับวิธีการฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนจะต้อง มีน้ำใจ สรรเสริญหรือชมนักกีฬาเมื่อเล่นดี และตำหนิในทางที่เป็นประโยชน์และดึงมเมื่อเล่นไม่ดี

12. ใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุก ๆ โอกาส การสื่อสารถือเป็นศิลปะแขนงหนึ่ง เนื่องจากคำพูดที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายต่าง ๆ ได้ในทันที เกิดความเข้าใจตรงกัน ไม่เกิดความคลาดเคลื่อน ซึ่งอาจทำให้ผลออกมาผิดไปจากที่ต้องการได้ ผู้ฝึกสอนจึงต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีการใช้หลักจิตวิทยาเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหา รู้จักการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์และนักกีฬาคนนั้นๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างสำเร็จลุล่วงและเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกฝ่ายไม่บั่นทอนกำลังใจหรือกระทบกระเทือนจิตใจของผู้ฟัง สอดคล้องกับ อนันต์ อัทธู (2536) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดี และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี เช่นเดียวกับที่ พิพัฒน์ คนดี (2557 : 103) กล่าวว่า ผู้ฝึกจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารกับนักกีฬาให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน ถ้านักกีฬาเข้าใจไม่ตรงกันอาจจะทำให้เกิดพลาดไปได้ และอาจจะทำให้ความสามารถนักกีฬาดกไปก็ได้ ในบางครั้งคำพูดบางคำอาจทำให้นักกีฬาคิดเป็นอย่างอื่นไปและเกิดการน้อยใจ เสียกำลังใจ ละเว้นการฝึกไปเลยก็ได้ ดังนั้นผู้ฝึกที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีด้วย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

6.1 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

6.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมและสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านการฝึกสอนกีฬาเทนนิส

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านการฝึกสอนกีฬาเทนนิส จำนวน 20 ท่าน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการศึกษาของแม็คเคลแลนด์ (McClelland อังโน เกษม บุญอ่อน, 2522) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 17 ขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมากเท่ากับ 0.02 เริ่มที่กลุ่มตัวอย่าง

ตั้งแต่ 17-21 ท่านขึ้นไป การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ และขั้นตอนในการเลือกให้ผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นนักวิชาการที่มีผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยหรือตำราที่เกี่ยวข้องกับกีฬาเทนนิส อย่างน้อย 2 เรื่อง
2. ครูหรืออาจารย์ผู้สอนกีฬาเทนนิส ในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนเทนนิส 10 ปีขึ้นไป
3. เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส ที่มีใบรับรองการอบรมวิชาชีพผู้ฝึกสอนระดับ 2 ขึ้นไปและมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี
4. ผู้ฝึกสอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
5. ผู้บริหารของลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เช่น ประธานฝ่ายเทคนิค และเจ้าหน้าที่ในลอนเทนนิสสมาคมฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้น จำนวน 2 รอบ ดังต่อไปนี้

- 1) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่พัฒนามาจากกรอบทฤษฎีที่อ้างอิงในบทที่ 2 และข้อแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)
- 2) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อความทั้งหมดพัฒนาขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามในรอบที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) สร้างสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ด้วยการใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และติดต่อนักหมายผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ จากนั้นดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์นำส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน (ดูรายชื่อจากภาคผนวก ก)

2) นำโครงการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในคนพิจารณา

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 1 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบ
แบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20 ท่าน รวมใช้ระยะเวลา
ทั้งสิ้น 30 วัน

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบ
แบบสอบถาม จำนวน 20 ท่าน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 20
ท่าน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 25 วัน

5) สรุประยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวม
ทั้งสิ้น 55 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) รอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของแบบสอบถามปลายเปิด
โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามใน
แบบสอบถามรอบที่ 2

2) รอบที่ 2 เป็นวิเคราะห์ข้อมูลจากค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่า
พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยการกำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่าที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีก
ครั้งหนึ่ง

ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อความที่ได้รับฉันทามติ คือ ค่ามัธยฐาน (Median) ไม่ต่ำ
กว่า 3.50 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม ไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ (Interquartile Range) ไม่เกิน 1.50 แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอน
เทนนิสระดับเยาวชนต่อไป

6.3 ข้อสรุปผลการวิจัย

จากผลการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ด้วย
เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยสรุปได้ว่าระดับความสอดคล้องเมื่อทำสอบด้วยค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ (IQR) พบว่า ข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีความสอดคล้องกันสูง มีจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ และ

เมื่อพิจารณาคำตอบที่สอดคล้องกันในระดับสูงที่สามารถนำไปสู่ข้อสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนพบว่า มีจำนวนทั้งหมด 38 ข้อ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะด้านความรู้

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความรู้ในการเป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนว่าผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนควรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

1. ความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย
2. ความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย
3. ความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic)
4. ความรู้ด้านการออกกำลังกาย
5. ความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)
6. ความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition)
7. ความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine)
8. ความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries)
9. ความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids)
10. ความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง
11. การรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะด้านทักษะ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับทักษะในการเป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนว่าผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนควรมีทักษะในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

1. ทักษะในการเล่นเทนนิส
2. ทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้
3. ทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ
4. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร
5. ทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

สมรรถนะด้านความสามารถ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนว่าผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนควรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่

1. การทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ ๆ
2. การพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม
3. การเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม
4. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา
5. การนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม
6. การวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม
7. การอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน
8. การรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
9. การรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา
10. สร้างเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนว่าผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนควรมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่

1. การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้
2. สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้
3. การแก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันทั่วทั้งที่
4. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
5. รักษาคำพูด มีสำจะ พูดจน่าเชื่อถือ
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ
7. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

8. มีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อน โขน)
9. แต่งกายให้เหมาะสม
10. ทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง
11. ดิชนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
12. ใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุก ๆ โอกาส

6.4 ข้อเสนอแนะ

6.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาความรู้ให้กับผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันในระยะยาว ซึ่งในด้านความรู้ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับ กายวิภาค (Anatomy) สรีรวิทยาการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic) การออกกำลังกาย จิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology) โภชนาการ (Nutrition) เวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) การบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries) การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids) เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ และวิทยาการที่ทันสมัย เช่น โครงสร้างของร่างกายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันสามารถพัฒนาหลักสูตรการฝึกซ้อมให้เหมาะสมกับสรีระของนักกีฬาในแต่ละช่วงอายุและเพศได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะในการเล่นเทนนิส การสอนในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ การสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ให้กับผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกสอน เช่น การฝึกซ้อมกีฬา นักกีฬาอาจจะได้รับอุบัติเหตุหรือมีอาการบาดเจ็บภายหลังการฝึกซ้อมหรือการแข่งขัน ซึ่งหากผู้ฝึกสอนมีทักษะในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่ดีก็จะช่วยลดอาการบาดเจ็บเบื้องต้นให้กับนักกีฬาให้น้อยลงได้

3) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาความสามารถให้กับผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบัน ซึ่งอาจมีการจัดทำแผนที่เน้นความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องกับการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ การพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนการฝึกซ้อมเป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้กับนักกีฬาได้ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ นำ

ความรู้และเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ วางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม อธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องชัดเจน แก้ไขปรับปรุงทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา สร้างเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้ นักกีฬาได้รับคำแนะนำจากผู้ฝึกสอนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเป็นนักกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนได้ต่อไป

4) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ฝึกสอน ซึ่งควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะเกี่ยวกับ การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อม กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แก้ไขปัญหาแสดงความรับผิดชอบได้อย่างทันท่วงที มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ การรักษาสัจจะและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ แสดงความเห็นอย่างสุจริต มีบุคลิกภาพที่ดี สุภาพอ่อนโยน แต่งกายเหมาะสม ใช้คำพูดที่เหมาะสมชัดเจน พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง ดิชมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อให้ นักกีฬาได้รับประโยชน์จากการได้ฝึกซ้อมร่วมกับผู้ฝึกสอนมืออาชีพที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาอย่างแท้จริง

6.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรมีการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เมื่อได้ทำการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมแบบเร่งด่วนเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อไป

2) ควรให้ผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน ได้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของตนเอง ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะทำได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของตนเองว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาหรือไม่และหากผลที่ได้อยู่ในระดับไม่เหมาะสม ผู้ฝึกสอนควรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาระดับสมรรถนะของตนเองให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3) ควรให้ผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต่อไปที่ต้องการจะเป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในอนาคตได้มีโอกาสในการเสนอแนะข้อคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน รวมถึงปัญหาจากการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลอนเทนนิสสมาคมฯควรนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับไปพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนให้อยู่ในระดับดียิ่งขึ้นได้ต่อไป

6.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสในระดับอื่น ๆ เช่น นักกีฬาเทนนิสระดับทั่วไปหรือระดับทีมชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสในระดับต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักกีฬาและการแข่งขันในแต่ละครั้งได้เป็นอย่างดี

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทในความเป็นจริงของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนจากมุมมองของนักกีฬาและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบว่าในปัจจุบันผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนมีสมรรถนะที่อยู่ในระดับที่ตรงกับความต้องการของการฝึกซ้อมในแต่ละครั้งหรือไม่และอย่างไร อีกทั้งผลการศึกษาเพิ่มเติมในครั้งนี้จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในแนวทางที่เหมาะสมได้ต่อไป

3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน เนื่องจากผู้ฝึกสอนคือผู้ที่พบปัญหาจากการฝึกสอนด้วยตนเอง จึงควรมีการศึกษาปัญหาในประเด็นนี้และรวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4) ควรมีการสร้างเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ประเมินสมรรถนะได้อย่างเหมาะสมต่อไป

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน
COMPETENCY OF YOUTH TENNIS'S COACH

ธีรนุช นามลี 5436180 SHSM/M

ศศ.ม (การจัดการการกีฬา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: พราม อินพรม ค.ค. (พลศึกษา),
นักรบ ระวีการณ, ศศ.ค. (อาชีวศึกษา), วันชัย บุญรอด ค.ค. (พลศึกษา)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูง และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน ดังนั้น การเตรียมกำลังคนให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น โดยนักวิชาการทางด้านการบริหาร เชื่อกันว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้มากมาย เช่น David C McClelland (อ้างถึงในเกริกเกียรติ ศรีสมโภช , 2546 : 11-16) กล่าวถึง สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติ ที่บุคคลกรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

“สมรรถนะ” ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพ องค์กรแต่ละองค์กรจึงเห็นความสำคัญในการคัดเลือกคนให้เหมาะกับงานมากขึ้น จึงได้ใช้ “สมรรถนะ” หรือ Competency เข้ามีส่วนช่วยในการคัดเลือกคนกับงาน ในกีฬา

เทนนิสก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีผู้ฝึกสอนเทนนิส ที่เป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อจะให้นักกีฬาและลอนเทนนิสสมาคมฯบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

สำหรับประเทศไทยมีนักกีฬาอาชีพที่มีชื่อเสียงในระดับโลกหลายคน ทำให้กระแสความนิยมในกีฬาเทนนิสเพิ่มมากขึ้นจนมีช่วงหนึ่งเกิดกระแสกราดกรีฟเวอร์ คนไทยหันมานิยมเล่นและชมกีฬาเทนนิสเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้ปกครองส่วนใหญ่เกิดความสนใจและสนับสนุนให้บุตรหลานของตนเล่นเทนนิสมากขึ้นเพื่อเป็นการออกกำลังกายและเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อชัยชนะในอนาคต ในความสำเร็จของนักกีฬาเทนนิสเพื่อการแข่งขันนั้น นอกจากนักกีฬาต้องมีความสามารถในการเล่นที่รุนแรงควบคุมการเล่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีร่างกายที่สมบูรณ์ มีความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ มีสรีระที่สูงใหญ่ มีความอดทน มีความยืดหยุ่นและความอ่อนตัวที่ดีแล้ว นักเทนนิสต้องมีความสามารถในการจัดการกับจิตใจและอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งแน่นอนว่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น นอกจากตัวนักกีฬาเองแล้วที่จะต้องเป็นคนที่จะพัฒนาสมรรถภาพต่างๆขึ้นมา ผู้ฝึกสอนก็มีส่วนสำคัญอย่างมากในกระบวนการสร้าง พัฒนา และจัดการสมรรถภาพของนักกีฬาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงมีบทบาทสำคัญในการปูพื้นฐานการเล่นเทนนิส รวมไปถึงการฝึกระเบียบ วินัย การเข้าร่วมสังคัม การดึงศักยภาพและความสามารถของเยาวชนหรือบุคคลที่ต้องการเล่นกีฬา เทนนิสออกมาเพื่อส่งเสริมพัฒนานักกีฬา ให้ได้รับชัยชนะจากการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ ระดับอาชีพ และระดับนานาชาติ

ผู้ฝึกสอน เป็นผู้ที่พัฒนาศักยภาพสูงสุดให้กับนักกีฬา ชัดเกล้าทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคัม ในด้านของบทบาทผู้ฝึกสอนมีบทบาทหลากหลายที่ต้องแสดงให้เห็นเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องมีทักษะหลาย ๆ อย่าง ผู้ฝึกสอนจึงควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การวางแผนฝึกสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่นักกีฬา การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเป็นงานที่มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน การพัฒนานักกีฬาให้ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเชิงกีฬาจึงต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญอย่างแท้จริง และการเป็นผู้ฝึกสอนที่มีความชำนาญการในการฝึกสอนกีฬา ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันในด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้ที่ผู้ฝึกสอนต้องการ (The knowledge required) ความสามารถหรือทักษะ (Competencies of skills) (สนธยา สีละมอด, 2551 : 457-464) แต่การเรียนการสอนเทนนิสในปัจจุบันสามารถเปิดสอนได้ตามอัธยาศัย ไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแน่นอนสำหรับผู้ที่จะมาเป็นผู้ฝึกสอนว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะอย่างไรบ้าง ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ เพียงแค่พอจะมีความสามารถในการเล่นกีฬาเทนนิสได้บ้างก็สามารถเปิดสอนเทนนิสได้แล้ว

ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนอยู่แล้ว หรือกำลังจะเป็นผู้ฝึกสอน และผู้ที่สนใจทั่วไป ได้ทราบถึงคุณลักษณะที่ควรมีในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส โดยนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และเพื่อให้ลอนเทนนิสสมาคมฯ มีการวางแผนทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ฝึกสอนเทนนิสได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบระเบียบ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

3. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

3.1 ขอบเขตในด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน

3.2 ขอบเขตในด้านพื้นที่และประชากรของการศึกษา ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านการฝึกสอนกีฬาเทนนิส จำนวน 20 ท่าน

3.3 ขอบเขตในด้านเวลาของการวิจัย ช่วงระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุประยะเวลา ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 55 วัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1. หน่วยงานที่กำกับดูแลกีฬาเทนนิสสามารถนำผลการศึกษา ไปกำหนดนโยบาย และแผนงานในการพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

4.2. หน่วยงานที่กำกับดูแลกีฬาเทนนิสสามารถนำผลการศึกษา ไปพัฒนาเกณฑ์ ประเมินคุณภาพของผู้ฝึกสอนได้อย่างมีมาตรฐาน

4.3 ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสสามารถนำผลการศึกษาไปประเมินและพัฒนาสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านการฝึกสอนกีฬาเทนนิส

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 20 ท่าน

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ไปติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆแล้วสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 1 (ปลายเปิด)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาค่าดัชนีความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
4. นำแบบสอบถามรอบที่ 1 ไปปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตอบแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยนำประเด็นต่างๆที่ได้จากความคิดเห็นในแบบสอบถามรอบที่ 1 มาทำเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale)
6. นำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ จากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้นั้น ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามรอบที่ 1 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยนำมาจัดเป็นข้อย่อยและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 2
2. แบบสอบถามรอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงอนาคต นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile-Range)
3. วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสอบถาม ประมวลผลโดยเชิงพรรณนา และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง แล้วรวบรวมข้อสรุป เพื่อเสนอเป็นสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิกระดับเยาวชน

8. ผลการวิจัย (Results)

ในภาพรวมรายด้านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิกระดับเยาวชน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้
- 2) ด้านทักษะ
- 3) ด้านความสามารถ
- 4) ด้านคุณลักษณะ

ในรายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 38 ข้อ โดยมีความเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับ มากที่สุด จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้

ข้อ 6 ความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic)

ข้อ 13 ความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง

ด้านทักษะ

ข้อ 2 ทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้

ข้อ 3 ทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ

ข้อ 3 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย

ข้อ 4 ทักษะในการติดต่อสื่อสาร

ด้านความสามารถ

ข้อ 1 มีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ

ข้อ 2 มีการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม

ข้อ 3 เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ข้อ 4 ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา

ข้อ 5 สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม

ข้อ 6 จะต้องวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม

ข้อ 7 สามารถอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน

ข้อ 8 จะต้องรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ข้อ 9 จะต้องรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา

ข้อ 10 จะต้องมีความเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร

ด้านคุณลักษณะ

ข้อ 1 สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้

ข้อ 3 สามารถแก้ไขปัญหหรือแสดงความรับผิดชอบต่อนักกีฬาได้อย่างทันที่

ข้อ 4 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

ข้อ 5 จะต้องรักษาคำพูด มีสัจจะ พูดจาน่าเชื่อถือ

ข้อ 6 ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 7 ควรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ข้อ 8 ควรมีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อนโยน)

ข้อ 9 ควรแต่งกายให้เหมาะสม

ข้อ 10 ควรมีการทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาคด้วยความเป็นกันเอง

ข้อ 11 ควรชื่นชมนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

ข้อ 12 ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุก ๆ โอกาส

เป็นข้อที่เหมาะสมในระดับ มาก มีจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

ด้านความรู้

ข้อ 4 มีความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย

ข้อ 5 มีความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย

ข้อ 7 มีความรู้ด้านการออกกำลังกาย

ข้อ 8 มีความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)

ข้อ 9 มีความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition)

ข้อ 10 มีความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine)

ข้อ 11 มีความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries)

ข้อ 12 มีความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids)

ข้อ 14 สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้านทักษะ

ข้อ 1 ควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี

ข้อ 5 ควรมีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

ด้านคุณลักษณะ

ข้อ 2 สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้

9. อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1) สมรรถนะด้านความรู้ของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

1.1 ความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย เนื่องจากนักกีฬาแต่ละคนมีอายุ เพศ ที่ต่างกัน จึงมีโครงสร้างทางร่างกายที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นประเภทของกล้ามเนื้อ กระดูก ข้อ เอ็น ระบบหลอดเลือด และอื่นๆ ดังนั้นการฝึกในแต่ละบุคคลแม้จะเล่นกีฬาชนิดเดียวกัน การฝึกอาจไม่เหมือนกัน การมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของร่างกายที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถออกแบบหรือพัฒนาการฝึกฝนให้กับนักกีฬาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักกีฬาและลดอาการบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมได้

1.2 ความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย สอดคล้องกับหลักของความเฉพาะเจาะจง (Principle of Specificity) (Bompa,1993 อ้างถึงใน ธรรมชาติ นาคะพันธ์, 2558) คือ การฝึกจะต้องมีความเฉพาะเจาะจงที่จะพัฒนาความแข็งแรงในชนิดกีฬานั้นๆ จึงต้องเลือกโปรแกรมการฝึกความแข็งแรงให้เหมาะสมต่อกิจกรรมการเคลื่อนไหว หรือ ทักษะกีฬา

1.3 ความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio - Mechanics) กีฬาเทนนิสเป็นกีฬาที่มีการเคลื่อนไหวของร่างกายมาก มีการวิ่งอย่างรวดเร็ว หยุดและเปลี่ยนทิศทาง การเคลื่อนไหวตลอดเวลา การวิเคราะห์การเคลื่อนไหวกีฬาเทนนิส จึงจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา เพื่อ

นำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกให้เหมาะสม เป็นไปตามหลักทางวิทยาศาสตร์การกีฬา หากผู้ฝึกสอนทำการออกแบบการฝึกให้สอดคล้องกับหลักการเคลื่อนไหวที่ถูกต้อง ก็จะทำให้การซ้อมแต่ละครั้ง นักกีฬาสามารถเรียนรู้วิธีการเคลื่อนไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังลดอาการบาดเจ็บได้

1.4 ความรู้ด้านการออกกำลังกาย รูปแบบของการออกกำลังกายแบ่งเป็น 5 แบบ คือ แบบการเกร็งกล้ามเนื้อโดยไม่เคลื่อนไหวอวัยวะ (Isometric Exercise) แบบด้านน้ำหนัก (Isotonic Exercise) แบบด้านทานความเร็วเต็มที่ (Isokinetic Exercise) แบบไม่ใช้ออกซิเจน (Anaerobic Exercise) และแบบใช้ออกซิเจนหรือแบบแอโรบิก (Aerobic Exercise) ซึ่งผู้ฝึกสอนควรรู้ว่า กีฬาเทนนิสใช้รูปแบบการออกกำลังกายแบบใช้ออกซิเจนเป็นหลัก และใช้แบบไม่ใช้ออกซิเจนด้วยในบางจังหวะ เช่น ช่วงที่เสิร์ฟและตบ จะใช้กำลังระเบิดของกล้ามเนื้อแทน เป็นต้น ผู้ฝึกสอนสามารถนำความรู้ด้านนี้มาสอดคล้องแทรกในการฝึกซ้อม การอบอุ่นร่างกาย การเสริมสร้างกล้ามเนื้อเพื่อพัฒนาสมรรถภาพและความทนทานให้กับนักกีฬาและใช้ในการลงทำการแข่งขันได้

1.5 ความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology) ในวงการกีฬา ได้นำจิตวิทยาการออกกำลังกายไปใช้เพื่อพัฒนานักกีฬา เกิดการพัฒนาด้านการกีฬาทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้ นักกีฬาแสดงความสามารถที่ตนเองฝึกฝน เชื่อมั่นในการแสดงความสามารถของตน เชื่อมั่นในความสามารถของโค้ช ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ มุ่งมั่น มั่นคง มีสมาธิอยู่กับการแข่งขัน (ณัฐวุฒิ กลิ่นนาค, 2546 : 1) อีกทั้งผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดีจะต้องทราบถึงวิธีการจูงใจให้นักกีฬามีความต้องการ ความสนใจและความเอาใจใส่ต่อการฝึกซ้อมซึ่งต้องมีการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง ผู้ฝึกสอนจึงควรสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับนักกีฬาได้เป็นอย่างดี

1.6 ความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition) เนื่องจากในการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬาจำเป็นจะต้องให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่ครบถ้วนและหลากหลายเพื่อให้พอเพียงในการนำไปใช้เป็นพลังงาน รวมถึงการรับประทานอาหารที่ถูกต้องในช่วงก่อนการแข่งขัน ระหว่างและหลังการแข่งขันกีฬา เพื่อการฟื้นตัวอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ความรู้เกี่ยวกับด้านโภชนาการที่ดีของผู้ฝึกสอนจะช่วยผู้ฝึกสอนสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อนักกีฬาได้ สอดคล้องกับบทความเรื่อง โภชนาการสำหรับนักกีฬาเทนนิสของ จงจิตร อังคทะวานิช (2547 : 231) กล่าวว่า ในความพยายามมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ความสำเร็จเกิดมาจากการพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาทุกด้าน เป็นที่ยอมรับกันว่าอาหารและโภชนาการมีส่วนสำคัญต่อชัยชนะในการแข่งขันด้วยเช่นกัน

1.7 ความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) เนื่องจากการฝึกซ้อมกีฬาหรือการลงแข่งขันในแต่ละรายการ นักกีฬาอาจจะได้รับการบาดเจ็บ รวมถึงการดูแลป้องกันตนเองไม่ให้ได้รับการบาดเจ็บจากการฝึกซ้อมหรือการแข่งขัน และการฟื้นฟูสมรรถภาพ

หลังจากได้รับการบาดเจ็บแล้ว เป็นสิ่งที่ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้เพื่อนำไปใช้ให้คำแนะนำกับนักกีฬาและวางแผนฝึกซ้อมเพื่อลดการบาดเจ็บที่จะเกิดได้ต่อไป

1.8 ความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries) พิชิต ภูติจันทร์ (2547 : 172) ได้กล่าวว่า การบาดเจ็บทางการกีฬาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกๆ ส่วนของร่างกาย มีตำแหน่งที่เกิดแตกต่างกันแล้วแต่การใช้อยู่ของร่างกายหนักไปในทางใด เมื่อบาดเจ็บจะจำกัดการเคลื่อนไหวและโอกาสของนักกีฬา การบาดเจ็บแม้เพียงเล็กน้อยก็อาจทำให้นักกีฬาต้องงดการฝึกซ้อมหรือไม่สามารถเข้าร่วมการแข่งขันได้ ยิ่งถ้าเป็นการบาดเจ็บที่รุนแรง อาจจะมีผลถึงจุดจบของการเล่นกีฬานั้นๆ ได้ ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้เพื่อการป้องกัน และเพิ่มความระมัดระวังเมื่อทราบสาเหตุล่วงหน้า และสามารถให้คำแนะนำในแนวทางการรักษาอาการบาดเจ็บต่าง ๆ เหล่านี้ให้หมดไปแก่นักกีฬาได้

1.9 ความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids) เมื่อเกิดการบาดเจ็บผู้ฝึกสอนจะต้องเข้าให้การช่วยเหลือให้นักกีฬาได้ในทันที เพื่อเป็นการบรรเทาอาการไม่ให้อาการรุนแรงมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับพิชิต ภูติจันทร์ (2547 : 172) ได้กล่าวว่า การปฐมพยาบาลและการรักษาเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะการปฐมพยาบาลที่ถูกวิธีจะทำให้การรักษาง่ายขึ้นและยังช่วยลดอันตรายได้ การบาดเจ็บบางชนิดที่ไม่มากนักนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถทำการรักษาพยาบาลเองได้

1.10 ความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง เนื่องจากในปัจจุบันศาสตร์แขนงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬามีการพัฒนาให้ทันสมัยอย่างรวดเร็ว มีเทคนิค นวัตกรรม หรือวิธีการฝึกสอนกีฬาเกิดใหม่ขึ้นมากมาย ผู้ฝึกสอนกีฬาจึงควรทำการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีตั้งแต่การวางแผนการฝึกซ้อม การถ่ายทอด การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุด

1.11 การรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากหากผู้ฝึกสอนรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ จะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการฝึกสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

2) สมรรถนะด้านทักษะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

2.1 ทักษะในการเล่นเทนนิส ผู้ฝึกสอนกีฬาควรมีทักษะพื้นฐานในการเล่นกีฬาประเภทนั้นๆ เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพในการวางแผนฝึกซ้อม และสามารถ

ปฏิบัติให้นักกีฬาเป็นตัวอย่างได้ อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการเป็นแบบอย่างของความสำเร็จสำหรับนักกีฬาด้วย

2.2 ทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งจะเป็นทักษะที่สำคัญที่จะทำให้ให้นักกีฬาสามารถเข้าใจหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการฝึกซ้อม มองเห็นภาพ เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

2.3 ทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งผู้ฝึกสอนต้องค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารตำราทางวิชาการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง และต้องมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้เหล่านี้ให้กับนักกีฬา สอดคล้องกับหลักสูตรการสอนผู้เล่นระดับต้นและระดับกลางของ ITF Coaches Education Programme หลักสูตรการสอนผู้เล่นระดับต้นและกลาง (Coaching Beginner and Intermediate Players Course) ระบุไว้ว่าความสามารถของโค้ชที่ดีคือมีความสามารถในด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติ

2.4 ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะในการติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ให้ความรู้หรือเกี่ยวกับการแข่งขันต่างๆ รวมถึงการพูดคุยกับผู้ปกครองของนักกีฬาและตัวนักกีฬาเอง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับนักกีฬาหรือสามารถพูดคุยเพื่อเพิ่มผลประโยชน์ให้กับนักกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการปรึกษาหาผู้สนับสนุนให้กับตัวนักกีฬาในการเข้าร่วมแข่งขัน

2.5 ทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ซึ่งเป็นทักษะในการรักษาอาการบาดเจ็บที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการฝึกซ้อมหรือการแข่งขัน สอดคล้องกับที่วุฒิปงษ์ ปรมัตตากร (2537) กล่าวไว้ว่า การบาดเจ็บจากการออกกำลังกายเป็นอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และบางกรณีนักกีฬาหรือผู้ฝึกสอนสามารถปฐมพยาบาลเองได้โดยไม่ต้องพบแพทย์ อย่างไรก็ตามการปฐมพยาบาลที่ถูกหลักเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการบาดเจ็บทางการกีฬา สาเหตุที่เกิดการบาดเจ็บ การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการใช้ยาพื้นฐาน การรู้สาเหตุที่อาจทำให้เกิดการบาดเจ็บก็ถือเป็นการป้องกันอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยไม่ให้นักกีฬาต้องบาดเจ็บ เพราะฉะนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีพัฒนาการในทุกๆด้านให้ครบถ้วน จะเป็นผลดีในการพัฒนานักกีฬาและตัวผู้ฝึกสอนเองด้วย

3 สมรรถนะด้านความสามารถของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

3.1 การทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ ๆ ผู้ฝึกสอนต้องทำการศึกษาหาความรู้ทั่วไปและทางวิทยาศาสตร์การกีฬา แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ให้นักกีฬามีการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ

อาภรณ์ ธรรมนิยม (อ้างถึงในพิพัฒน์ คนดี, 2557) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนที่ดีว่า ต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 การพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม เนื่องจากการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อมอยู่เสมอจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางในการฝึกซ้อมได้ดียิ่งขึ้น

3.3 การเป็นที่ปรึกษาให้แก่ นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาคือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการฝึกสอน บวกกับการฝึกซ้อมมีการใช้ระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน ทำให้ผู้ฝึกสอนและนักกีฬามีความใกล้ชิดกัน จึงทำให้นักกีฬาสามารถขอคำปรึกษาจากผู้ฝึกสอนได้อย่างสนิทใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว การเรียน การฝึกซ้อม หรือการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับนักกีฬาได้

3.4 การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา เนื่องจากการฝึกสอนกีฬาจะต้องมีการพัฒนาความรู้และเทคนิคในด้านต่าง ๆ ต่อการฝึกซ้อมอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านี้ไปยังนักกีฬาได้

3.5 การนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม เนื่องจากการนำเอาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมจะช่วยให้การฝึกซ้อมในแต่ละครั้งมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ได้มากกว่า สอดคล้องกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกที่ดีว่า ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย

3.6 การวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม การวางแผนการฝึกซ้อมไว้ล่วงหน้าจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถทำการประเมินผลการฝึกซ้อมในแต่ละระยะได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นการควบคุมการฝึกซ้อมที่มีประสิทธิภาพด้วย

3.7 การอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน เนื่องจากการอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจนจะทำให้นักกีฬาทราบถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ดังนั้นผู้ฝึกสอนจึงควรสามารถอธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมได้อย่างชัดเจนและเห็นภาพตาม สอดคล้องกับ แนวคิดของสุปรานี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ที่ได้กล่าวถึง ผู้ฝึกสอนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสาธิตให้นักกีฬาเห็นภาพตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

3.8 การรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ อย่างเหมาะสม หากผู้ฝึกสอนได้ทำการการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ อยู่เสมอจะทำให้ผู้ฝึกสอนสามารถทำการปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกสอนให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ไอ้ดอน ชินธเนศ (อ้างถึงใน พิพัฒน์ คนดี , 2557 : 98) ที่ได้กล่าวถึงผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) ที่ดีจะต้องมีความ

รอบรู้ และความเข้าใจในหลักทฤษฎีการฝึกอย่างละเอียดถูกต้อง ได้รับการศึกษาอบรมและปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในการฝึกได้เป็นอย่างดี มิใช่ว่าอ่านจากในตำราหรือเคยมีประสบการณ์ในการเป็นนักกีฬาแล้วจะสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ทันที

3.9 การรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา เนื่องจากหลักของการฝึกสอนกีฬาที่ดีคือการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกสอนในแต่ละครั้งเกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไป สอดคล้องกับ อนันต์ อัทธู (2536) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ว่า นักกีฬาของเรามีความสามารถระดับใด ทำทาง ทักษะต่างๆถูกต้องหรือไม่ จะสามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างไรที่จะทำ ให้ความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาคืบขึ้น การแก้ไขทำทางการปรับปรุงและคำแนะนำต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ การเคลื่อนไหวที่ดีและถูกต้องเสมอ และการแก้ไขทำทางของนักกีฬาให้ถูกต้องนอกจากจะทำให้ให้นักกีฬาสามารถพัฒนาด้วยหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาได้อย่างเต็มที่แล้ว ยังช่วยลดการบาดเจ็บจากการเคลื่อนไหวที่ผิดอีกด้วย

3.10 สร้างเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร เนื่องจากหากนักกีฬามีแรงจูงใจที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งนักกีฬาจะมีความตั้งใจในการฝึกซ้อมได้ดีหากมีแรงจูงใจที่ดี

4 สมรรถนะด้านคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน

4.1 การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้ เนื่องจากการฝึกซ้อมที่ได้มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อการวัดที่ชัดเจนและเป้าหมายในการฝึกซ้อมที่เป็นไปได้ จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถดำเนินการตามแผนการที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับ ประโยค สุทธิสง่า (2538) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนจะต้องพยายามปฏิบัติตามโครงการที่ได้วางไว้ให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีปรัชญาของผู้ฝึกสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้แนวทางให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็ว

4.2 สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้ เนื่องจากการฝึกซ้อมจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการฝึกซ้อมในแต่ละครั้งไว้อย่างชัดเจน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและน่าสนใจจะช่วยกระตุ้นความตื่นตัวของนักกีฬาให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่เป้าหมายจะต้องจับต้องได้ไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป เพราะถ้ายากเกินไปนักกีฬาจะท้อได้ แต่ถ้าง่ายไปก็จะไม่น่าสนใจ

4.3 การแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที เนื่องจากการฝึกซ้อมหรือแข่งขันในแต่ละครั้งอาจจะประสบปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งผู้

ฝึกสอนควรแสดงความรับผิดชอบ โดยทำการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้โดยทันที สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนะรัตน์ หงส์เจริญ (2539 : 21) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนว่าจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบสูง

4.4 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้ฝึกสอนจะต้องไม่แนะนำให้นักกีฬาทำในสิ่งที่ผิดกฎระเบียบกติกา แม้จะมุ่งหวังในชัยชนะมากเพียงใด แต่จะต้องยึดค่านิยมพื้นฐานของความถูกต้อง สอดคล้องกับที่ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีได้จะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ฝึกสอน

4.5 รักษาคำพูด มีสำจะ พูดจาน่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้ฝึกสอนจะต้องทำการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการฝึกซ้อม การเป็นนักกีฬาที่ดีให้กับนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจึงต้องมีความน่าเชื่อถือและรักษาคำพูดของตนเองอยู่เสมอด้วย สอดคล้องกับที่ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนคือ ผู้ฝึกสอนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์

4.6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่งานหรือในอาชีพใดก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเคร่งครัด ในส่วนของผู้ฝึกสอนกีฬาควรปฏิบัติต่อนักกีฬาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ให้ความรู้อย่างเต็มที่ ไม่ลำเอียง สอดคล้องกับ วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2536) ที่ได้กล่าวถึงจรรยาของผู้ฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เล่น และรักความยุติธรรม

4.7 แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต เนื่องจากผู้ฝึกสอนคือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการฝึกสอนกีฬาเป็นอย่างดี การให้ข้อมูลหรือการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ จึงควรมีความน่าเชื่อถือและไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน

4.8 มีบุคลิกภาพที่ดี (สุขภาพ อ่อน โชน) เนื่องจากหากผู้ฝึกสอนมีบุคลิกภาพที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้ฝึกสอนที่ดีนั้น ควรมีท่าทางและบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่น่าเลื่อมใสของบุคคลที่ได้พบเห็น พุดจาไพเราะ สุขภาพ อ่อน โชน รู้จักการเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ การแต่งกายดี ทะมัดทะแมงเหมาะสมกับสถานการณ์

4.9 แต่งกายให้เหมาะสม เนื่องจากการฝึกสอนกีฬาควรสวมใส่ชุดที่เหมาะสมต่อการออกกำลังกายเท่านั้นและควรเป็นชุดเสื้อผ้าที่เน้นความคล่องตัวและสวมใส่สบาย ระบายอากาศและเหงื่อได้ดี และต้องสะอาด เรียบร้อย ถูกกาลเทศะด้วย

4.10 ทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาคด้วยความเป็นกันเอง สอดคล้องกับ การกีฬาแห่งประเทศไทย (2535) ได้กล่าวว่า ความใกล้ชิดสนิทสนมกัน การรู้จักนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนประสบความสำเร็จในการทำงานกับนักกีฬาในทีม

ของตนเอง เช่นเดียวกับ ธวัช วีระศิริวัฒน์ (2538) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่า จะต้องมีความเป็นกันเองกับนักกีฬาและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป

4.11 ดิชนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ผู้ฝึกสอนควรเอ่ยชมเชยเมื่อนักกีฬาปฏิบัติได้ดีหรือบรรลุเป้าหมายเพื่อให้นักกีฬามีกำลังใจและแรงผลักดันที่จะทำดีต่อไป และควรกล้าที่จะตำหนิตีติชนเมื่อนักกีฬาทำผิดโดยใช้คำพูดที่เหมาะสมและสุภาพ เนื่องจากคำติชมที่ดีจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้นักกีฬานำข้อมูลเหล่านี้ไปพัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

4.12 ใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนในทุกๆ โอกาส เนื่องจากคำพูดที่ชัดเจนจะทำให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายต่างๆ ได้ในทันที เกิดความเข้าใจตรงกัน ไม่เกิดความคลาดเคลื่อน ผู้ฝึกสอนจึงต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีการใช้หลักจิตวิทยาเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหา รู้จักการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์และนักกีฬาคนนั้นๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสำเร็จลุล่วงและเป็นที่ยอมรับสำหรับทุกฝ่ายไม่บั่นทอนกำลังใจหรือกระทบกระเทือนจิตใจของผู้ฟัง สอดคล้องกับ อนันต์ อัทธชู (2536) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดี และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี

8. ข้อเสนอแนะ (Implication)

1) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาคความรู้ให้กับผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันในระยะยาว ในด้านที่เกี่ยวข้องกับ กายวิภาค (Anatomy) สรีรวิทยาการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหว (Bio-Mechanic) การออกกำลังกาย จิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology) โภชนาการ (Nutrition) เวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) การบาดเจ็บทางกรกีฬา (Sport Injuries) การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids) เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ และวิทยาการที่ทันสมัย เช่น โครงสร้างของร่างกายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันสามารถพัฒนาหลักสูตรการฝึกซ้อมให้เหมาะสมกับสรีระของนักกีฬาในแต่ละช่วงอายุและเพศได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะในการเล่นเทนนิส การสอนในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ การสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกสอน เช่น การฝึกซ้อมกีฬา นักกีฬาอาจจะได้รับอุบัติเหตุหรือมีอาการบาดเจ็บภายหลังการฝึกซ้อมหรือการแข่งขัน ซึ่งหากผู้ฝึกสอนมีทักษะในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่ดีก็จะช่วยลดอาการบาดเจ็บเบื้องต้นให้กับนักกีฬาให้น้อยลงได้

3) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาความสามารถให้กับผู้ที่เป็นผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนในปัจจุบัน ในด้านที่เกี่ยวกับ การทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ การพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนการฝึกซ้อม เป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้กับนักกีฬาได้ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ นำความรู้และเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ วางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม อธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องชัดเจน แก้ไขปรับปรุงทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา สร้างเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้นักกีฬาได้รับคำแนะนำจากผู้ฝึกสอนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเป็นนักกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนได้ต่อไป

4) ลอนเทนนิสสมาคมฯ ควรจัดทำแผนที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนเกี่ยวกับ การกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อม กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แก้ไขปัญหาแสดงความรับผิดชอบได้อย่างทันท่วงที มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ การรักษาสัจจะและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ แสดงความเห็นอย่างสุจริต มีบุคลิกภาพที่ดี สุภาพ อ่อนโยน แต่งกายเหมาะสม ใช้คำพูดที่เหมาะสมชัดเจน พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง ดิขมอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อให้นักกีฬาได้รับประโยชน์จากการได้ฝึกซ้อมร่วมกับผู้ฝึกสอนมืออาชีพที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาอย่างแท้จริง

9. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations of further study)

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสในระดับอื่น ๆ เช่น นักกีฬาเทนนิสระดับทั่วไปหรือระดับทีมชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสในระดับต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทในความเป็นจริงของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนจากมุมมองของนักกีฬาและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบว่าในปัจจุบันผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนมีสมรรถนะที่อยู่ในระดับที่ตรงกับความต้องการของการฝึกซ้อมในแต่ละครั้งหรือไม่และอย่างไร เพื่อการพัฒนาสมรรถนะไปในแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน เนื่องจากผู้ฝึกสอนคือผู้ที่พบปัญหาจากการฝึกสอนด้วยตนเอง จึงควรมีการศึกษาปัญหาในประเด็นนี้และรวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆ

4) ควรมีการสร้างเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชนเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ประเมินสมรรถนะได้อย่างเหมาะสมต่อไป

COMPETENCY OF YOUTH TENNIS'S COACH

THEERANUCJ NAMLEE 5436180 SHSM/M

M.A. (SPORTS MANAGEMENT)

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

EXTENDED SUMMARY**1. Introduction**

Human Resources development in today's modern organization is highly impacting the organization successful operation, which has been subjected to high influence of tendency to changes in technology as well as becoming larger organization that requires competent workforce. Therefore, the readiness around the employee to cope with changing trend is critically important and absolutely necessary. The emerging trends in Human Resources Management in the organization mainly focus more on employee competencies in job performances. According to the Management Technocrats, competency is one of the factors contributed to the organization achieving its goal. Many scholars had given the definitions for "competency". For example David C. McLlelland (cited Kriekiet Srisompok, 2003: 11-16) mentioned about competency as the skills, knowledge, abilities, including behaviors, attributes and attitudes that employees need to perform their jobs most effectively in order to accomplish the organization set objectives and goals.

"Competencies" are the combination of measurable knowledge, skills, abilities and attributes, including individual instill experiences that he or she could combine all those traits to form own realized how important to find the right person for the right job and engaged "Competency" in recruiting personnel. It is no

difference in sports, recruitment for a tennis coach is done similarly. Tennis requires the active coach who could motivate the tennis player and the Lawn Tennis Association of Thailand under His Majesty's Patronage to reach their goals.

Ever since Thailand has produced the World-Famous professional athletes, the increasing popularity of tennis created Paradox fever at one time. More and more Thai have gained more interest in playing and watching tennis as well as the vast majority of parents are eager to have their offspring play tennis to exercise and possible to enter the tournament for winning in the future due to the success in pro-tennis. Furthermore, athletes must be able to cope with the intensity in sport effectively in addition to sound body, muscles strength, tall body, endurance flexible body. Therefore, the tennis player must be able to manage own feeling an emotion effectively. Certainly, apart from the athletes developing own competency, the coach is the main contributors to the process to build, develop and arrange the athlete's competency in the most effective manner which involves laying the foundation for a person becoming good tennis player as well as training for discipline, socialization, pulling youth capacity and capability or other who has taken interest in tennis in order to drawn out the best of his or her sport ability, enabled to win the tournament from the best practice until becoming professional tennis player and reaching international level.

A coach is a person who could develop the athlete's maximum potential, including purify the body, mind emotion and skills. As a coach, he has many roles to fulfill, depending on the situation. Therefore, a coach must possess numerous skills which could be developed from seeking to constantly broaden and updated knowledge in order to plan coaching effectively as well as bringing maximum benefit to athletes. Coaching is complicated and involved many factors since training athletes to become superb sport players requires those who have expertise in coaching, knowledge required in such subject, including competencies of skills (Sonthaya Silamad, 2009:457-464).

Nonetheless, coaching tennis in the present time could be done casually, regardless of rules and regulations. There is no requirement for qualified code, not only knowledge requirement, but also skill, competency and attribute as long as a coach could play tennis. That is only the basis for opening tennis school.

The researcher is then interested to study competency of a tennis coach to base findings as the guidelines for developing a tennis coach competency so that the current coaches or those who have planned coaching or other interested parties could learn the suitable attributes for a tennis coach. The findings are planned for further study guidelines and the Lawn Tennis Association of Thailand under His Majesty's Patronage to lay down the guidelines for developing work competency of a tennis coach effectively and systematically.

2. Objectives

To study competency of youth tennis's coach.

3. Scope of Research

3.1 As for content, the study covered knowledge, skills and attributes of youth tennis coach.

3.2 Regarding area and population in this research are 20 tennis coach experts with knowledge and expertise in coaching tennis.

3.3 The entire research procedures took 55 days to collect data.

4. Expected Benefits

4.1. The agencies in charge of tennis should be able to apply the outcome in planning policies to develop effective and more competent coach.

4.2. The agency in charge of tennis should apply the outcome to develop assessment rules to meet the standard.

4.3 The tennis coach could assess the outcome and develop competency efficiency.

5. Research Methodology

This research was conducted as a Future Research with the intention to find tennis youth competency through the application of Delphi Technique to sum up the opinion from a group of tennis coach experts or experts in Sport Sciences.

Population and Samples

Population in this research are 20 knowledgeable experts in tennis, competent with accumulated experiences in coaching tennis.

Samples are 20 experts in coaching tennis or Sport Sciences.

6. Data Collection

1. The researcher delivered a letter to 20 field experts from the Faculty of Social Sciences and Humanities to request their cooperation in the research.
2. Gathered information from various sources to construct the questionnaire in the first phase (open-ended)
3. Delivered the constructed questionnaire to the field experts for instrument validity as well as finding for IOC.
4. The first set of questionnaire was amended before taking to the experts for trying out.
5. The second set of questionnaire was reconstructed by including the acquired opinions from the first phase to construct the close-ended questionnaire with Likert's five levels rating scale.
6. The second phase questionnaires were taken to the field experts for another try out and later for analysis and further statistical compilation.

7. Data Analysis

The researcher analyzed the constructed questionnaires with the computerized program SPSS based on the nature of data as follows:

1. First round question by analyze content from the closed ended questionnaires and the researcher had classified them in sub-categories to construct another set of questionnaires in round two.

2. Second round question by analyze general data using the future statistics to find Mean, Median, Mode and Inter Quartile-Range.

3. Analyze the acquired content for descriptive result compilation and making presentation in the form of table and essay and later developing consensus in order to lay the ground for tennis youth coach competency.

8. Results

Overall, the field experts are unanimously agreed that the youth tennis coach should be competent in 38 areas within 4 major categories as follows:

- 1) Knowledge
- 2) Skills
- 3) Competency
- 4) Characteristics

Out of 38 areas, total 26 received the highest votes for appropriated application. They are arranged as follows:

Knowledge

No. 6: Bio-Mechanic

No. 13: Modern technology and body of knowledge in own field

Skills

No. 2: Simple teaching technique, easy to understand and follow

No. 3: Teaching both theories and practice

No. 3: Identify challenge target

No. 4: Communication

Competency

No. 1: Constantly inventing new training technique

No. 2: Having developed and integrated the training system and method

No. 3: Being the counselor for the athletes and helping solving problems

appropriately

- No. 4: Informing athletes accurate and useful information
- No. 5: Capable of applying advance technology with training
- No. 6: Plan effective and appropriate training
- No. 7: Being able to explain correct training steps
- No. 8: Knowing to apply training patterns appropriately
- No. 9: Knowing to modify or alter invalid athletes' skills
- No. 10: Having technique to motivate the athletes and organization developing self.

Attributes

- No. 1: Identify training standard or practicing target
 - No. 3: Able to solve problems or show responsibility quickly
 - No. 4: Maintain firm commitment in professional ethics
 - No. 5: Keep own words, being trustworthy and reliable
 - No. 6: Performing duties with honesty and indiscrimination
 - No. 7: Display opinion tactfully and professionally
 - No. 8: Nice personality (polite and courteous)
 - No. 9: Dress properly
 - No. 10: Making casual conversation with the athletes
 - No. 11: Criticize athletes fairly
 - No. 12: Use proper and transparent speech in all occasions
- There are 12 numbers received ranking at high level as follows:

Knowledge

- No. 4: Anatomy such as body structure
- No. 5: Physiology of exercise such as the body functions
- No. 7 : Exercise
- No. 8 : Psychology
- No. 9 : Nutrition
- No. 10: Sport Medicine
- No. 11: Sport Injuries
- No. 12: First Aids
- No. 14: Open up to the trend of modern science and related to own works

continuously

Skills

No. 1: Know-how to play tennis well

No. 5: Know First Aids

Attributes

No. 2 : Ability to identify challenge target

9. Discussion

1. Competency of Youth Tennis Coach

1.1 Knowledge in anatomy such as body structure because each athlete has different age, and gender, not only the muscles type, bones, ligament, and vascular system among others. Therefore, training for one person may not be suitable for others even in the same sport. Then, proper knowledge body structure should enable the trainer to plan coaching the athlete. Appropriately, which in turn assisting the athlete developing maximum potential as well as minimize injuries from training.

1.2 Exercise physiology such as body function matching the Principle of Specificity (Bomp 1993 cited Thummachart Nakapun, 2015) which is the specific training to develop body strength in such sport. Therefore, strength development program must be selected appropriately to match the movement activities on sport skills.

1.3 Bio-Mechanics knowledge due to tennis requires lots of body movement with fast running, sudden stop and change the direction on movement constantly. The Bio-Mechanics for the sports coach in order to adapt the knowledge appropriated with training in line with the Principle of Sport Science. If the coach designs the training program to be in line with the Bio-Mechanics principle then in each training the athletes should learn the effective movement technique and thus reducing the physical injuries as well.

1.4 Knowledge in proper exercise which divided into 5 patterns, namely Isometric Exercise in which the coach should realize that tennis is mainly Aerobic Exercise, but it also involves Anaerobic Exercise sometimes such as, serving and hitting the tennis ball that must engage the explosive power of muscle so

that the coach could apply this knowledge during the training, including warm-ups, increasing muscle strength and endurance for athletes to be ready for the tournament.

1.5 Knowledge on Psychology has been applied in sports to develop athletes, leading to the sport development both theory and practice so that the athletes that had been trained by the coach as well as gaining self-confidence and confidence in the coach to follow the established strategies with strong determination, firm belief and concentration in the tournament (Nattavut Klinark, 2003:1). Moreover, a good coach must learn how to motivate athletes to concentrate on training which should be done continuously. The coach should then be able to motivate the athletes as well.

1.6 Knowledge on Nutrition since sport training and tournament require the body to receive proper nutrition so that the body could convert those nutrients into energy including the athletes consume proper diet before, between and after the tournament for the most effective rejuvenation. Then, good knowledge on nutrition should enable the coach to provide helpful advice to the athletes. This finding coincides with the article on Nutrition for Tennis players by Jongjit Ungkathavanich (2004:231), who mentioned that in the attempt to aim for sport excellence, the success originated from scientific development in all areas of sports in which widely accepted that foods and nutrition are the major contributor to successful tournament.

1.7 Knowledge in Sport Medicine because during each sport training or tournament, the athletes may receive injuries, including self-prevention to avoid injuries from training or tournament as well as post injury rehabilitation knowledge that the coach could advise the athletes and plan training to minimize injuries that may happen.

1.8 Knowledge in Sport Injuries: According to Pichit Ruthujun (2004:172), sport injuries could happen to any part of the body depending on the location of injuries when certain body part that engaged heavily on certain activity was damaged to the point that it might limit the athletes' movement and opportunity. Even with slight injury, the athletes may lose his or her opportunity to train or compete in the tournament, especially if the injury is so severe that could mean the end of playing

such sport. The coach must know the preventive measures and take the precaution knowing the cause in advance besides giving athletes to treat the injuries.

1.9 Knowledge in First Aids when the athletes received the injury, the coach must provide initial medical assistance to lessen the symptoms. This finding is coincided with the study of Pichit Pultujun (2004:172) who stated that first aid and treatment are the utmost important issues, especially proper treatment would ease the treatment and reduce dangerous impact from injury. Certainly minor injury could be treat by athletes themselves or the coach.

1.10 Knowledge in modern technology and body of knowledge in own field because in today world, there have been advances in the field of Sports and Sport Sciences with techniques innovation or new sport training techniques. Therefore, the coach must constantly seeking new knowledge to keep up with the current events and also effective planning, transmitting, and practicing to promote and develop the athletes to reach his maximum potential.

1.11 Exploring the academic tendency more modern and relevant to own work consistently. By doing so, the coaching techniques more effectively.

2. Skill competency of Youth Tennis Coach

2.1 Skill in Tennis: The coach should have strong fundamental knowledge in playing such sport in order to develop the overall training schedule and practice as a good example for the athletes to follow as well as being the inspiration for success model.

2.2 Skill in Coaching or coaching techniques: These coaching techniques should be simple and easy to practice which is the critical skill to make the athletes understood the training procedures, enabled to from point of view, easy to understand and could follow such practice correctly.

2.3 Coaching skills both theory and practice in which the coach must seek more knowledge from texts and academic document to increase own knowledge as well as having the skills in transmitting the new-found knowledge to athletes. This finding is in line with the beginner and intermediate players coaching that mentioned good coach needs good skill, knowledge and attitude.

2.4 Communication skill which is the ability to communicate with various agencies to receive information related to tournament, including the conversation with the athletes and their parents so that information received could be transmitted to the athletes for his own benefit such as finding the sponsor for the athletes entering competition.

2.5 First Aids skills is the primary medical treatment on injury that may happen from training or tournament which in line with Vuthipong Poramuthakorn (1994) who mentioned that injury from exercise is the accident that could happen all the time and in some case the athletes or the coach could administer first aid themselves without seeing the doctor. However, first aids must be administered correctly, then, the coach must be knowledgeable in sport injuries, cause of injury, how to apply first aids and the use of normal medicine. In addition, knowing the cause of injury is another preventive measure to avoid sport injuries. In this case, the coach should be well-prepared to deal with all injuries, which would benefit the development of athletes and coach as well.

3. Tennis Youth Coach Training Competency

3.1 Try out athletes to develop their full potential. This idea is in line with the concept of Arporn new training techniques which requires the coach to seek general knowledge and knowledge on Sport Sciences to adapt for appropriate and advance training techniques in order for the Chumniyom. (cited Pipat Kondee, 2014) who had mentioned that one of a coach attributes is the need to search for new and creative training techniques consistently.

3.2 Develop and integrate the system and training steps by practicing training regularly so that the coach could easily identify the target or training direction better.

3.3 Being suitable counselor for the athletes because the coach is the one accumulated knowledge and experiences appropriate for training apart from being in a long period of training. When both the coach and athletes have developed liking to each other, they are able to form the close relationship that enabled the athletes to ask for advice from the coach with complete trust in all matters, not only personal affairs, but also learning, training or tournament and all the helpful advice that the coach could give the athletes.

3.4 Provide correct information that could benefit the athletes since the coach has already seek knowledge and new training techniques, which enabled him to transmit these advance knowledge to the athletes.

3.5 The application of new technology in training by the coach should make the training more effective and helpful. This concept is coincided with the idea of Tawat Verasirivat (1995) who had concluded that a good coach must constantly seeking new knowledge to broaden his work scope.

3.6 Planning effective and appropriate training schedule in advance should enable the coach to make good assessment as well as being the efficient training control.

3.7 Training steps must be explained thoroughly so that the athletes could learn and follow the practice with clear vision. This concept is coincided with the statement from Supralee Kwanboonjun (1998) that the successful coach must be able to clearly demonstrate to the athletes all visible procedures well.

3.8 By knowing to adapt training pattern appropriately through consistent training, the coach should be able to modify and adapt the training methods to match each situation appropriately. This concept is coincided with the work of Taioon Chinthanet (cited Pipat Kondee, 2014:98) who mentioned that a good coach must be knowledgeable and thoroughly understanding the training theory as well as being active in learning training and practice consistently. A coach must be able to apply knowledge from the study with training, just only reading from the texts or learning from previous athletes' experiences would not make a person suddenly a good coach.

3.9 Knowing to adjust or alter inappropriate skill of athletes because good coaching deals with the advice to improve the athletes flaws in order to maximize the outcome from each with the work of Anan Uthachue (1993) who mentioned that a coach must be able to analyze if own athletes possess right skills, postures and competencies in which level and any possibility of improving such skills, provided that the improvement must be based on scientific principles, good and correct movement as well as correcting the athletes postures. These actions should helps the athletes to improve themselves within the sport sciences principles and in turn minimize the injuries from incorrect movement.

3.10 Building techniques to motivate the athletes and organization since good motivation should encourage the athletes to continue with training and eager to practice.

4. Competency on Tennis Youth Coach's Attributes

4.1 Having ability to identify the standard training target because training which has met the set standard enabled to measure distinctive outcome and target in training that should help the coach to follow his plan. This concept is coincided with the study of Prayok Suthisagna (1995) who mentioned that a coach must try to follow and achieve the project set goal and his philosophy should guide him along the line to expedite his effort to reach the set goal.

4.2 Having ability to identify challenge target due to each training required the coach to set up distinctive training target in order to stimulate the athletes' eagerness to pursue their goals. Nonetheless, target must not be too difficult or too easy. If the challenge because too difficult to achieve, the athletes may get discourage, on the other hand if it's too easy, they might not be interested in pursuing their goals at all.

4.3 Having ability to solve problems or display his full responsibility in his action immediately, since each training the athletes may encounter different problems in which the coach should show his responsibility by taking immediate action to solve the problem. This concept is coincided with the work of Tanarat Hongcharoen (1996:21) who mentioned that a coach must be a goal example a well as willingly accepting high responsibility.

4.4 Having firm commitment in the professional code of ethics by not giving rong advice or misleading the athletes into doing something against the rules. No matter how high he hopes to win, a good coach must stand firm on his ground. This concept is coincided with the work of Tawat Veerasiriwat (1995) who mentioned that a good coach must follow the coaching ethics.

4.5 Having keep his wards, being trustworthy and reliable because a coach is a person who transmitted knowledge in training, being good athletes to those under his training routine. Therefore, a coach must be a reliable person who constantly keeping own words. This concept is coincided with the work

of Supranee Kwanboonjun (1998) who mentioned that good attributes for a coach to have, namely, morale, ethics and honesty.

4.6 Performing duties with honesty and indiscrimination because every line of work, the professionals must strictly maintain his work honesty. As for a coach, he must treat his athletes equally by teaching all athletes indiscriminately. This concept is coincided with the work of Vassana Unaappisit (1993) who mentioned that a coach must be a good example for the players and treat everyone fairly.

4.7 Having express his professional opinions honestly because he is an expert

in his field so this ideas should be reliable and not making anyone getting in trouble.

4.8 Having nice personality (polite and courteous) because a coach with good personality would make him more trustworthy. A good coach should be able to impress those who came in contact with him from his politeness, soft speeches, knowing how to socialize properly, and tactful, dress well suitable for the occasion.

4.9 A coach must be properly dress with the outfit that suitable for exercise as well as comfortable to wear and allow the sweat to dry, including wearing clean dress that suit the occasion.

4.10 Making acquaintance with the athletes with casual conversation, which this concept is coincided with the statement of Sport Authority of Thailand (1992) on the coach close-knit with the athletes should lay the ground work for successful performance of teamwork. This is conclude by Tawat Verasiriwat (1995) on good attribute of a coach that he must build informality between him and his athletes as well as developing good relationship with others besides the athletes.

4.11 Giving praise to the athletes when it is due appropriately in order to boost their morale and encourage them to continue practicing as well as to criticize the athletes when he is heading for the wrong direction with polite speech and gestures because good criticism helps the athletes to take a look at his own action so that he could use the coach's criticism to improve his performance.

4.12 Use proper words and make clear speech to make the audience fully understand the meaning and in the same direction so the athletes and coach. Therefore, the coach must have good communication skill, apply psychology principles to learn the cause of problems as well as knowing how to approach problem suitable for situation and everyone satisfied with the result, with no animosity. This concept is coincided with the work of Anan Uttachu (1993) who mentioned that good communication would lead to good understanding and practice.

10. Implication

1) The Lawn Tennis Association of Thailand under the Majesty Patronage should arrange the plan to educate the youth tennis coach for long term plan.

2) The Lawn Tennis Association should focus on the skill of tennis players both theories and practice, using simple and easy to understand technique as well as opening communication channel, teaching the Youth Tennis Coaches effective treatment, first aids so they could apply with sport training when the athletes received injuries during and after the practice, which should help reducing injuries if the coach has good skill in First Aids.

3) The Lawn Tennis Association of Thailand under the Majesty Patronage should focus on improving competency of the Youth Tennis Coach in the area involved new training techniques, system development and integration as well as inventing training steps, being able to provide consultation and seek solution to problems for athletes, in addition to distributing proper and useful information. Knowledge and modern technique must be adapted for effective and appropriate application with correct and thoroughly explanation on training procedures to encourage athletes developing themselves following the coach valuable advice that should favor the potential youth tennis players.

4) The Lawn Tennis Association of Thailand under the Majesty Patronage should focus on developing the coach's attributes by establishing the standard practice or challenging target, solving problems and displaying immediately, having professional code of ethics, keeping own words and performing with honesty and indiscrimination, expressing opinions truthfully, having nice personality courtesy,

properly dressed, using correct speech, making casual conversation with the athletes, criticize fairly so the athletes could truly benefit from training with the professional coach, qualified and well trained for being true sport coach.

11. Recommendation for further study

1) There should be additional studies on tennis coaches in different levels, general or national levels to yield outcome that could be applied with development tennis coach competency in all levels.

2) There should be additional study on the tennis youth coach's expectation and true function in other's point of view and those concerned parties in order to compare the study results whether the present tennis coaches are competent and in line with the training requirement and how just to further develop appropriate guidelines.

3) There should be additional study on problems encountered by the coach himself during the development of tennis youth coach besides other critical issues and the recommendations.

4) The standard assessment rules for measuring the coach competency should be determined for further appropriate competency assessment.

บรรณานุกรม

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2535). **การเปรียบเทียบสมรรถภาพทางกายนักกีฬาทีมชาติไทย**
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยมิตรการพิมพ์.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2535). **วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬา.**
ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา. กรุงเทพมหานคร: การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- เกริกเกียรติ ศรีสม โภค. (2546). **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency - Based Approach)**. กรุงเทพมหานคร . โรงพิมพ์นาโกตา .
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง.
- เกษม บุญอ่อน. (2522). **เดลฟาย: เทคนิคในการวิจัย**. *คุรุปริทัศน์* 10 (ธันวาคม 2522) : 26-28.
- คมกริช เขียวพานิช. (2533). **คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลระดับมัธยมศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงจิตร อังคทะวานิช. (2547). **วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับกีฬาเทนนิส**. กองวิทยาศาสตร์การกีฬา .
ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- จิตรา วงศ์วัฒนานนท์. (2537). **การฟื้นฟูสภาพนักกีฬาหลังการบาดเจ็บ**. กีฬาเวชศาสตร์,
บรรณาธิการ โดย วิรุพห์ เหล่าภัทรเกษม และคนอื่นๆ, หน้า 341-357.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พี.บี. ฟอเรน บุคส์ เซนเตอร์.
- เจษฎา เจียรณชัย. (2530). **โค้ช**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2545). **หลักการและเทคนิคการฝึกกรีฑา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญณรงค์ ศรีประเสริฐ. (2536). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาออลเลย์บอลชิง
ชนะเลิศแห่งประเทศไทย ตามการรับรู้ของผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนและนักกีฬา
ออลเลย์บอล**. กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ชุมพล ผลประยูร. (2542). **Sport Physiology: Overview**. เอกสารประกอบการบรรยายในการอบรม
เชิงปฏิบัติการวิทยาศาสตร์การกีฬา เรื่อง การพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อ
เตรียมพร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และ โรงแรมโซล
ทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร, 2-6 สิงหาคม.

- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 309-317.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : วิ.พรีนซ์ (1991).
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ส.เอเชียเพรส 1989.
- ณัฐวุฒิ กลิ่นนาค. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจและการใช้เทคนิคของโค้ชที่ช่วยในการพัฒนาความมั่นใจของนักกีฬาเทนนิสในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 33, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรงศักดิ์ เขียวไพร. (2549). ความรู้เบื้องต้นด้านการพัฒนางานบุคคลและองค์กร. กรุงเทพฯ : เควายเอกซ์ คอนแอนด์เทรค.
- ไฉ่ออน ชินชเนศ. (2542). ตัวอย่างการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ในการฝึกซ้อมนักกีฬา เช่นว่ายน้ำ. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา, 9 (กรกฎาคม), 41-42.
- ทองพันธ์ พงษ์วารินทร์. (2552). การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน. นนทบุรี : Think Beyond.
- ธนบดี นันตา. (2546). สมรรถนะของผู้ฝึกสอนตามการรับรู้และความคาดหวังของนักกีฬาและผู้ฝึกสอนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : เสมอธรรม.
- ธนรัตน์ หงส์เจริญ. (2539). เทคนิคการสอน : การจัดการแข่งขันแบดมินตัน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธวัช วีระศิริวัฒน์. (2538). หลักและการฝึกกีฬา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธรรมชาติ นาคะพันธ์. (2558). ผลของโปรแกรมการฝึกแบบสถานีที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตบอลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 369-381. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/viewFile/35319/33489>

- นกุล โสตกิพันธุ์. (2549). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยเพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรศึกษบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- นฤพนธ์ วงศ์ตุรภัทร. (2547). วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับกีฬาเทนนิส. กองวิทยาศาสตร์การกีฬา. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- นงนุช ศรีสัตตบุตร. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นงนภัศ คูวรัญญา เทียงกมล. (2551). การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม. กรุงเทพมหานคร : วี.พรีนท์ (1991).
- นิติพันธ์ สระภักดี. (2546). วารสารวิชาการ สถาบันพลศึกษาปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2554. กรุงเทพมหานคร : บริษัทชนาเพรส จำกัด.
- นิติพันธ์ สระภักดี. (2546). วิถีโค้ชกีฬาที่มีประสิทธิภาพ. ศรีสะเกษ : โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ.
- ปิ่นนัทธ์ รักชนะ. (2548). กลวิธีในการสร้างความมั่นใจเฉพาะอย่างแก่นักกีฬาของผู้ฝึกสอนกีฬาในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประโยค สุทธิสง่า. (2538). ตำราการฝึกและการตัดสินกีฬาฟุตบอล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร : วี.พรีนท์ (1991).
- พิชิต ภูติจันทร์. (2547). วิทยาศาสตร์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พิพัฒน์ คนดี. (2557). สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2551). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา. (ม.ป.ป.). ทิศทางการพัฒนาคนไทยในปี 2000. เอกสารประกอบการบรรยาย. (อัดสำเนา).
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2530). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ภาพร (ศิริอร) ชันชหัตถ์. (2549). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- ภัทรารุช ขาวสนิท. (2554). **การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาฟุตบอลของกรมพลศึกษา**. ปรินญาณิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การศึกษาคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- มนูญ สุติคา. (2548). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการอาชีวศึกษา**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธพงษ์ โสมหงษ์. (2550). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักกีฬาในเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. ปรินญาณิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รสริน ปิ่นชุม. (2553). **กลวิธีการโค้ชของผู้ฝึกสอนกีฬาเรือพาย ชมรมเรือพาย จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2527). **หลักและวิธีสอนพลศึกษา**. ครั้งที่พิมพ์ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วรารัตน์ เขียวไพรี. (2549). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วาสนา คุณาอภิสิทธิ์. (2536). **แบดมินตัน เทคนิคและทักษะ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วีระ อรัญญมงคล. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สกสค. ลาดพร้าว.
- วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร. (2537). **การออกกำลังกาย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศิริรัตน์ พิริชฌาณาลัย และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). **Competency สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็น เห็นผล**. กรุงเทพมหานคร : เอ.พี.พรีนติ้ง กรุ๊ป.
- ศิริรัตน์ หิรัญรัตน์. (2544). **ชีวกลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนุกิจ. (2550). **พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2541). **จิตวิทยาการกีฬา**. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สืบสาย บุญวิบุต. (2541). **จิตวิทยาการกีฬา**. ชลบุรีการพิมพ์.

สืบสาย บุญวิโรบล. (2542). จิตวิทยาการศึกษา เอกสารประกอบการบรรยาย ในการอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยาศาสตร์การศึกษา เรื่อง การพัฒนาวิทยาศาสตร์การศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21. โรงแรมสยามอินเตอร์คอนติเนนตัล และโรงแรมโซลทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร, 2- 6 สิงหาคม.

สืบสาย บุญวิโรบล. (2542). จิตวิทยาการศึกษา SPORT PSYCHOLOGY. โรงพิมพ์ชลบุรี.

สนธยา สีละมอด. (2551). หลักการฝึกกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ สร้างโสภ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ปี พ.ศ. 2550. ปรินญาณีพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 –2544. กรุงเทพมหานคร.

อนันต์ อัทธ. (2536). หลักการฝึกกีฬา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

อนิวัช แก้วจางค์. (2550). หลักการจัดการ. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อาภรณ์ ธรรมนิยม. (2530). วอลเลย์บอลขั้นพื้นฐาน. ภาควิชาพลานามัย คณะศึกษาศาสตร์ . มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). ระบบการบริหารผลงาน. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์.

ไอยย์ศรัย พีรภาพรกุล. (2555). ผลของการเรียนการสอนฟุตบอลโดยใช้โปรแกรมการฝึกแรงต้านที่มีต่อพลังกล้ามเนื้อขาของนักกีฬาฟุตบอลระดับอุดมศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 553-556. สืบค้นจาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V71/v71d0041.pdf>

ภาษาอังกฤษ

Burton, D. (1989). **Winning isn't everything: Examining the impact of performance goals on collegiate swimmers' cognition and performance.** The Sport Psychologists, 3, 105-132.

Crespo, M., & Miley, D. (1998). **ITF Advanced Coaches Manual.** ITF.

Desimone, R.L., Werner J.M., and Harris, D.M. (2002). **Human Resource Development.** 3rd ed. Mason OH : Thomson.

- Gould, D. (1993). **Goal setting for peak performance, In J. Williams (Ed.), Applied sport psychology : personal growth to peak performance.** 2nd ed. Palo Alto, CA: Mayfield, 158-169.
- Gould, D., Medbery, R., Damarjian, N., & Lauer, L. A. (1999). **Survey assessment to mental skill knowledge, opinions and practice of a national sample of junior tenniscoachs.**
- Hellrigege, Don., Jackson and Slocum, John W. Jr. (2005). **Management.**
- Jacobson, E. (1938). **Progressive relaxation.** Chicago: University of Chicago Press.
- Jones, Gareth R., and George, Jennifer M. (2004). **Management.** Singapore : McGraw-Hill.
- June,T.and Lori, S.P. Morgan. (1998). **Development of speed, agility and quickness for tennis athletes. Stronght and Cond.** 20,3, 14-19.
- Martens, R. (1987). **Coaching Guide to Sport Psychology, Champaign, Ill; Human Kinetics.**
- Maslow, A. (1968). **Toward a psychology of being (2nd ed.).** New York: Van Nostrand.
- Mondy, R.W., and Noe, R.M. (2005). **Human Resource Management.** 9th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. and Decenzo. (2004). **Management.** 6th ed. U.S.A. : Prentice-Hill.
- Sabock, R.J. (1979). **The Coach.** Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Sabock, R. J. (1991). **Coaching : Arealistic perspective.** 4th ed.San Diego, Calif: Collegiate Press.
- Samuel, Stephen C. and Travis, S. Certo. (2006). **Modern Management: International Edition.** 10th ed. U.S.A.: Pearson
- Weinberg, B.& Gould,D. (1999). **Foundations of Sport and exercisePsychology (2nd ed.), Champaign, Ill: Human Kinetics.**
- Wolfenden, L.E. & Holt, N.L. (2005). **Talent development in junior tennis: Perceptions of players, parents, and coaches.** Journal of Applied Sport Psychology, 17: 108-126.
- Yorks, L. (2005). **Strategic Human Resource Development.** Mason, OH : Thomson.



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. ผศ.นพ. โอภาส สีนเพิ่มสุขสกุล คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผศ.มนต์ชัย โชติดาว คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล
3. อ.ชลชัย อานามรณารถ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล
4. อ.ปรัชญาญา แจ่มกระจ่าง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบตรวจสอบคุณภาพ

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน (Competency of youth's tennis coach)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC)

รายการพิจารณา	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4			
สมรรถนะด้านความรู้							
1. วุฒิกการศึกษาขั้นต่ำสำหรับผู้ฝึกสอน กีฬาเทนนิสควรจบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี	+1	+1	+1	0	3	0.75	ใช้ได้
2. จบการศึกษาในสาขาพลศึกษา/ วิทยาศาสตร์การกีฬา	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
3. จบการศึกษาในสาขาวิชาใดก็ได้	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
4. มีความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
5. มีความรู้ด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
6. มีความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio-mechanic)	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
7. มีความรู้ด้านการออกกำลังกาย	+1	+1	+1	0	3	0.75	ใช้ได้
8. มีความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
9. มีความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition)	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
10. มีความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport medicine)	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
11. มีความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการ กีฬา (Sport injuries)	+1	+1	+1	0	3	0.75	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4			
สมรรถนะด้านความรู้ (ต่อ)							
12. มีความรู้ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First aids)	+1	+1	+1	0	3	0.75	ใช้ได้
13. มีความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
14. สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
สมรรถนะด้านทักษะ							
1. ควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
2. ควรมีทักษะในการสอนหรือเทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
3. ควรมีทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
4. ควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
5. ควรมีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
สมรรถนะด้านความสามารถ							
1. ควรมีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ	0	+1	+1	+1	3	0.75	ใช้ได้
2. ควรมีการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม	+1	+1	+1	0	3	0.75	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4			
สมรรถนะด้านความสามารถ (ต่อ)							
3. ควรเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
4. ควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
5. สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
6. จะต้องวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
7. สามารถอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
8. จะต้องรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
9. จะต้องรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา	+1	+1	0	+1	3	0.75	ใช้ได้
10. จะต้องมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
สมรรถนะด้านคุณลักษณะ							
1. สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
2. สามารถกำหนดเป้าหมายที่ทำได้	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
3. สามารถแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ผลการตรวจสอบ ของผู้เชี่ยวชาญ				รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4			
สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (ต่อ)							
4. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
5. จะต้องรักษาคำพูด มีสัจจะ พูดจา น่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
6. ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่ เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
7. ควรแสดงความคิดเห็นตามหลัก วิชาชีพอย่างสุจริต	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
8. ควรมีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อนโยน)	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
9. ควรแต่งกายให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
10. ควรมีการทักทายหรือการพูดคุยกับ นักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
11. ควรติดมนักกีฬาอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	4	1.00	ใช้ได้
12. ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจน ใน ทุก ๆ โอกาส	+1	0	+1	+1	3	0.75	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการที่มีผลงานทางวิชาการ

1. คุณสุรศักดิ์ เกิดจันทิก ผู้อำนวยการกองสมรรถภาพกีฬา ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
บทความเรื่อง “การทดสอบสมรรถภาพทางกายสำหรับ นักกีฬาเทนนิส” ฯลฯ
2. ผศ.ดร.สุธนะ ดิงสภักดิ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้แต่งหนังสือ เทนนิสและแบบฝึกหัด, เทนนิสขั้นสูง
3. คุณนิตยา เกิดจันทิก ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
บทความเรื่อง “ความจำเป็นเชิงสรีรวิทยาในกีฬาเทนนิส”
4. รศ.ดร.ประทุม ม่วงมี วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
บทความเรื่อง “ความจำเป็นเชิงสรีรวิทยาในกีฬาเทนนิส”

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มครูหรืออาจารย์ผู้สอนกีฬาเทนนิส ในสถาบันการศึกษา

1. ผศ.อารมย์ ตรีราช คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ประสบการณ์การสอน 18 ปี
2. ผศ.ชาคริต ธรรมรัช คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ประสบการณ์การสอน 20 ปี
3. อ.อนุชิต พรหมประกาย ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์
อดีตอนุกรรมการคัดเลือกบุคลากรเทนนิสอาชีพ กทท.
ผู้ตัดสินเทนนิสของสหพันธ์เทนนิสนานาชาติ (ITF)
ประสบการณ์การสอน 15 ปี
4. อ.ดร.สุทธิกร อาภาณุกุล คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์การสอน 12 ปี

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส ที่มีใบรับรองการอบรมวิชาชีพผู้ฝึกสอนระดับ 2 ขึ้นไป

1. คุณกฤษฎวัฒน์ แก้วปรารงค์ หัวหน้าผู้ฝึกสอนเทนนิส สนามเทนนิส CV,
หัวหน้าทีมผู้ฝึกสอน เทนนิสเยาวชน"บินสู่วันกับAirAsia"
คู่งวางเจา ประเทศจีน 2557,
ประสบการณ์การสอน 35 ปี
2. ส.อ.วิทยา สำเร็จ ผู้ฝึกสอนเทนนิสทีมชาติไทย,
อดีตนักเทนนิสทีมชาติไทย ประสบการณ์การสอน 30 ปี
3. คุณคนัย อุดมโชค นักเทนนิสทีมชาติไทย,
ผู้ฝึกสอนเทนนิสสนามเทนนิส CV
ประสบการณ์การสอน 18 ปี
4. คุณปวีร์ จุฬาลักษณ์านุกูล ผู้ฝึกสอนเทนนิสสนามเทนนิส CV,
ประสบการณ์การสอน 10 ปี
5. คุณอชิรญา ศรีพรหม นักเทนนิสทีมชาติไทย, ประสบการณ์การสอน 10 ปี

**ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ฝึกสอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทย
ในพระบรม ราชูปถัมภ์**

1. คุณสรวง จันทระอุไร ผู้จัดการสำนักงานส่งเสริมกีฬา บริษัท สิงห์ คอร์
เปอเรชั่น จำกัด ประสบการณ์การสอน 33 ปี
2. คุณอรรรตพล ฤทธิวัฒน์พงษ์ อดีตนักเทนนิสทีมชาติไทย
ประสบการณ์การสอน 18 ปี
3. คุณเฉลิมศักดิ์ แสนเสน่ห์ ประสบการณ์การสอน 12 ปี
4. คุณเพชรพล คำสมาน อดีตนักเทนนิสทีมชาติไทย
ประสบการณ์การสอน 18 ปี
5. พ.อ.ไกรเพชร วรสมบัติ กัปตันทีมเดวิสคัพไทย
ประสบการณ์การสอน 30 ปี

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มบริหารของลอนเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ปฏิบัติ

หน้าที่ระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2558

1. คุณวิเชษฐ์ ทีปการ เลขานุการลอนเทนนิสสมาคมฯ
2. คุณไทยทนุ วรรณสุข อุปนายกฯฝ่ายบริหาร

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบที่ 1)
เรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน
(COMPETENCY OF YOUTH'S TENNIS COACH)

ชื่อผู้วิจัยนางสาวธีรนุช นามลี

สาขา การจัดการการกีฬา

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราหม อินพรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนจึงได้เน้นกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของผู้ฝึกสอนอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ฝึกสอน

ผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช (Coach) หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ในการสอนกีฬาเทนนิส ที่มีใบรับรองผ่านการอบรม หรือมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 5 ปี

ผู้เชี่ยวชาญ ก็ือบุคคลผู้มีความรู้และความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือ การออกกำลังกายประเภทกีฬาเทนนิส (ด้านวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี,ปริญญาโท,ปริญญาเอก ด้านประสบการณ์ทำงาน อย่างน้อย 5 ปี)

เยาวชน หมายถึง นักเทนนิสที่มีอายุระหว่าง 13 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ตามข้อกำหนดการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในเชิงพฤติกรรม

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติเป็นเนื้อหาข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริงความคิดเห็นทฤษฎีหลักการรูปแบบกรอบความคิดหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นและเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ค่านิยมความรู้ในบริบทสำหรับการประเมินค่าและการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

ความสามารถ (Ability) หมายถึง **มีความสามารถ**หรือมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลจะมีความสามารถในงานด้านใดได้ จะต้องมีความรู้ในงานมีทักษะ หรือประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงในงาน จึงต้องเป็นผู้ที่มีใจใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา รู้จักพัฒนาความคิด ของตน ไม่ยึดติดยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้

คุณลักษณะ (Attributes) หมายถึง ความสามารถพิเศษ ความมีไหวพริบ ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาทักษะ และความรู้ นอกจากนี้ยังรวมถึงอุปนิสัยส่วนตัว (Personality Traits)

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยจะดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวน 3 รอบ

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และค่าตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมอีกครั้ง

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

ด้านความรู้ (Knowledge)

ด้านทักษะ (Skills)

ด้านความสามารถ (Ability)

ด้านคุณลักษณะ (Attributes)

3. ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการวิจัย ความเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและ โปรดให้ความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวธีรนุช นามลี

ติดต่อผู้วิจัย

นางสาวธีรนุช นามลี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการกีฬา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

เบอร์โทรศัพท์ 087-2456502 E-mail : auanferm@gmail.com

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ – นามสกุล
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ 20-29 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ
5. อาชีพ รับราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน อื่นๆ
6. ตำแหน่ง
7. ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับกีฬาเทนนิสปี
8. ประสบการณ์ด้านการศึกษา/อบรมกีฬาเทนนิสปี
9. ประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสปี

ส่วนที่ 2 สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

คำอธิบาย โปรดขีดเครื่องหมายถูก (/) ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยและโปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน

ด้านความรู้

1. ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรอยู่ในระดับใด
.....
2. ท่านคิดว่าผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรจบหลักสูตรการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือพลศึกษา โดยตรงหรือไม่ เพราะเหตุใด
.....
.....
.....
3. ความรู้ทางด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....
4. ความรู้ทางด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....
5. ความรู้ทางการเคลื่อนไหว (Bio-mechanic) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....
6. ความรู้ทางการออกกำลังกาย ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....
7. ความรู้ทางด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....
8. ความรู้ทางด้านโภชนาการ (Nutrition) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
เพราะเหตุใด.....
.....

9. ความรู้ทางด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

10. ความรู้ทางการบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

11. ความรู้ทางการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

12. มีการศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน ควรจะมีหรือไม่

มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

13. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง ควรจะมีหรือไม่

มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

ด้านทักษะ

1. มีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

2. มีทักษะในการสอน/เทคนิคการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้

ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

3. มีทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและในเชิงปฏิบัติ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

4. มีทักษะในการสื่อสาร ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด.....

5. มีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

ด้านความสามารถ

1. มีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

2. พัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

3. เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

4. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬาได้ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

5. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม ควรจะมีหรือไม่

มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

6. วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม ควรจะมีหรือไม่

มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

7. อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

8. รู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆ อย่างเหมาะสม ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

9. ปรับปรุงแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักศึกษา ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

10. มีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักศึกษาและองค์กร มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

ด้านคุณลักษณะ

1. ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการฝึกซ้อม ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

2. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

3. สามารถแก้ไขปัญหาแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้อย่างทันท่วงที ควรจะมีหรือไม่
 มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

4. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

5. รักษาคำพูด มีสิ่งจะ พูดจ่าน่าเชื่อถือ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

7. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี
 เพราะเหตุใด

8. มีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ,อ่อนโยน ฯลฯ) ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

9. มีการแต่งกายที่เหมาะสม ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

10. ทักทาย / พูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

11. ดิชนักกีฬาอย่างเหมาะสม และยุติธรรม ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

12. ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจนในทุกๆโอกาส ควรจะมีหรือไม่ มี ไม่มี

เพราะเหตุใด

.....

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (รอบที่ 2)
เรื่อง สมรรถนะของผู้ฝึกสอนเทนนิสระดับเยาวชน
(COMPETENCY OF YOUTH'S TENNIS COACH)

ชื่อผู้วิจัย นางสาวธีรบุษ นามลี
สาขา การจัดการการศึกษา
หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรม อินพรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชน จึงได้เน้นกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญทางด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส หรือทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และสรุปสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของผู้ฝึกสอนอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานเป็นผู้ฝึกสอน

ผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช (Coach) หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์ในการสอนกีฬาเทนนิส ที่มีใบรับรองผ่านการอบรม หรือมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 5 ปี

ผู้เชี่ยวชาญ คือ บุคคลผู้มีความรู้และความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือการออกกำลังกายประเภทกีฬาเทนนิส (ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาตรี,ปริญญาโท,ปริญญาเอก ด้านประสบการณ์ทำงาน อย่างน้อย 5 ปี)

เยาวชน หมายถึง นักเทนนิสที่มีอายุระหว่าง 13 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี ตามข้อกำหนดการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่นๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

ความสามารถ (Ability) หมายถึง มีความสามารถ หรือมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลจะมีความสามารถในงานด้านใดได้ จะต้องมีความรู้ในงาน มีทักษะ หรือประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงในงาน จึงต้องเป็นผู้ที่มีใจใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา รู้จักพัฒนาความคิด ของตน ไม่ยึดติด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้

คุณลักษณะ (Attributes) หมายถึง ความสามารถพิเศษ ความมีไหวพริบ ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาทักษะ และความรู้ นอกจากนี้ยังรวมถึงอุปนิสัยส่วนตัว (Personality Traits)

ติดต่อผู้วิจัย

นางสาวธีรนุช นามลี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

เบอร์โทรศัพท์ 087-2456502 E-mail : auanfern@gmail.com

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยแบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยสร้างขึ้นจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในระดับความเหมาะสมที่จะได้ทราบสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิส

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามนี้ว่า สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสระดับเยาวชนที่กำหนดขึ้นในแต่ละข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด โดยกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องค่าน้ำหนักข้างท้ายของข้อกำหนดแต่ละข้อ ที่ท่านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น และหากผู้เชี่ยวชาญมีเหตุผลที่ต้องการเสนอแนะ โปรดระบุลงในช่องเหตุผลข้างท้าย โดยค่าน้ำหนักข้างท้ายของข้อกำหนดแต่ละข้อ มีเกณฑ์แสดงความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ **มากที่สุด**
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ **มาก**
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ **ปานกลาง**
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ **น้อย**
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อกำหนดข้อนี้ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ 1 ด้านความรู้

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี						
2. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรจบการศึกษาในสาขาวิชา						
2.1 พลศึกษา/วิทยาศาสตร์การกีฬา						
2.2 สาขาวิชาใดก็ได้						
3. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีความรู้ทางด้านวิชาการ ในด้านต่อไปนี้						
3.1 กายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย						
3.2 สรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย						
3.3 การเคลื่อนไหว (Bio-mechanic)						
3.4 ด้านการออกกำลังกาย						
3.5 จิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)						
3.6 โภชนาการ (Nutrition)						
3.7 เวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine)						
3.8 การบาดเจ็บทางการกีฬา (Sport Injuries)						
3.9 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aids)						
4. มีการศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน						
5. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง						

ตอนที่ 2 ด้านทักษะ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทนนิสควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็นอย่างดี						
2. มีทักษะในการสอน/เทคนิคการสอนที่ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้						
3. มีทักษะในการสอนทั้งในเชิงทฤษฎีและในเชิงปฏิบัติ						
4. มีทักษะในการสื่อสาร						
5. มีทักษะในการช่วยเหลือ/การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้						

ตอนที่ 3 ด้านความสามารถ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ๆ						
2. พัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม						
3. เป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬา และช่วยแก้ไขปัญหาคืออย่างเหมาะสม						
4. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬาได้						
5. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม						
6. วางแผนการจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม						
7. อธิบายขั้นตอนการฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่าง						

ชัดเจน						
8. รู้จัดการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่างๆอย่างเหมาะสม						
9. ปรับปรุง/แก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักศึกษา						
10. มีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาของนักศึกษาและองค์กร						

ตอนที่ 4 ด้านคุณลักษณะ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. ผู้ฝึกสอนกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการฝึกซ้อม						
2. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย						
3. สามารถแก้ไขปัญหาแสดงความรับผิดชอบต่อนักกีฬา ได้อย่างทันที่						
4. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ						
5. รักษาคำพูด มีสิ่งจะ พูดจาวุ่นวาย						
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ						
7. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต						
8. มีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ, อ่อนโยน ฯลฯ)						
9. มีการแต่งกายที่เหมาะสม						
10. ทักทาย / พูดคุยกับนักกีฬาคด้วยความเป็นกันเอง						
11. ดิษมนักกีฬาอย่างเหมาะสม และยุติธรรม						
12. ใช้คำพูดที่เหมาะสม และชัดเจนในทุกๆโอกาส						

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เพื่อความเที่ยงตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของการวิจัย ช่วงระยะเวลาของการตอบแบบสอบถามในแต่ละรอบไม่ควรเว้นระยะเวลายาวนานนัก ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามด้วยความครบถ้วนและสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอย่างสูง
นางสาวธีรนุช นามลี

ภาคผนวก ง

ความถี่ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2					
		ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ตอบ
สมรรถนะด้านความรู้							
1	วุฒิการศึกษาขั้นต่ำสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทคนิสนวกรจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี	5	8	4	2	1	0
2	จบการศึกษาในสาขาพลศึกษา/วิทยาศาสตร์การกีฬา	17	21	3	0	0	0
3	จบการศึกษาในสาขาวิชาใดก็ได้	6	4	8	2	0	0
4	มีความรู้ด้านกายวิภาค (Anatomy) เช่น โครงสร้างของร่างกาย	4	11	4	1	0	0
5	มีความรู้เรื่องสรีรวิทยาการออกกำลังกาย เช่น การทำงานของร่างกาย	7	9	3	1	0	0
6	มีความรู้ด้านการเคลื่อนไหว (Bio-mechanic)	10	8	2	0	0	0
7	มีความรู้ด้านการออกกำลังกาย	8	12	0	0	0	0
8	มีความรู้ด้านจิตวิทยาการออกกำลังกาย (Psychology)	6	11	3	0	0	0
9	มีความรู้ด้านโภชนาการ (Nutrition)	7	9	4	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2					
		ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ตอบ
สมรรถนะด้านความรู้ (ต่อ)							
10	มีความรู้ด้านเวชศาสตร์การกีฬา (Sport medicine)	6	11	2	1	0	0
11	มีความรู้ด้านการบาดเจ็บทางการ กีฬา (Sport injuries)	6	12	2	0	0	0
12	มีความรู้ด้านการปฐมพยาบาล เบื้องต้น (First aids)	6	11	3	0	0	0
13	มีความรู้เทคโนโลยีและองค์ ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของ ตนเอง	10	8	2	0	0	0
14	สามารถรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการ ที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับการ ทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	8	10	2	0	0	0
สมรรถนะด้านทักษะ							
1	ควรมีทักษะในการเล่นเทนนิสเป็น อย่างดี	7	10	3	0	0	0
2	ควรมีทักษะในการสอนหรือ เทคนิคในการสอนที่ทำให้ง่ายต่อ การเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติ ได้	14	4	2	0	0	0
3	ควรมีทักษะในการสอนทั้งในเชิง ทฤษฎีและปฏิบัติ	10	10	0	0	0	0
4	ควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร	13	7	0	0	0	0
5	ควรมีทักษะในการช่วยเหลือ/การ ปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	5	12	3	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2					
		ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ตอบ
สมรรถนะด้านความสามารถ							
1	ควรมีการทดลองวิธีการฝึกซ้อมแบบใหม่ ๆ	12	6	2	0	0	0
2	ควรมีการพัฒนาและบูรณาการระบบและขั้นตอนวิธีการฝึกซ้อม	13	7	0	0	0	0
3	ควรเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักกีฬาและช่วยแก้ไขปัญหาลได้อย่างเหมาะสม	14	6	0	0	0	0
4	ควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อนักกีฬา	16	4	0	0	0	0
5	สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อม	11	6	3	0	0	0
6	จะต้องวางแผนจัดทำแบบฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการฝึกซ้อม	14	6	0	0	0	0
7	สามารถอธิบายขั้นตอนฝึกซ้อมที่ถูกต้องอย่างชัดเจน	15	4	1	0	0	0
8	จะต้องรู้จักการประยุกต์แบบฝึกซ้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	10	10	0	0	0	0
9	จะต้องรู้จักปรับปรุงหรือแก้ไขทักษะที่ไม่ถูกต้องของนักกีฬา	14	6	0	0	0	0
10	จะต้องมีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาของนักกีฬาและองค์กร	13	6	1	0	0	0

ลำดับ ที่	ข้อความ	รอบที่ 2					
		ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	ไม่ตอบ
สมรรถนะด้านคุณลักษณะ							
1	สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการฝึกซ้อมได้	11	8	1	0	0	0
2	สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายได้	8	9	3	0	0	0
3	สามารถแก้ไขปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างทันท่วงที	13	6	1	0	0	0
4	ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	15	3	2	0	0	0
5	จะต้องรักษาคำพูด มีสิ่งจะพูดจา น่าเชื่อถือ	15	4	1	0	0	0
6	ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ	15	4	1	0	0	0
7	ควรแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	13	7	0	0	0	0
8	ควรมีบุคลิกภาพที่ดี (สุภาพ อ่อน โขน)	14	5	1	0	0	0
9	ควรแต่งกายให้เหมาะสม	10	9	1	0	0	0
10	ควรมีการทักทายหรือการพูดคุยกับนักกีฬาด้วยความเป็นกันเอง	11	8	1	0	0	0
11	ควรติดขมนักกีฬาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	11	8	1	0	0	0
12	ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมและชัดเจนใน ทุก ๆ โอกาส	14	4	2	0	0	0
รวม		477	315	72	7	0	0



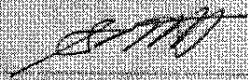
CGA.No 2014/144.2205


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

Title of Project:	Competency of Youth's Tennis Coach
Principal Investigator:	Miss Theeranuch Namtee
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Approval Includes:	1) MU-SSRE Submission form version received date 21 May 2014 2) Participant information sheet version date 5 September 2013 3) Informed Consent form version date 5 September 2013 4) Questionnaire received date 5 September 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, COCHRAN Guidelines and The International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

Date of Approval:	22 May 2014
Date of Expiration:	21 May 2015

Signature of Chairman: 
 (Emeritus Professor Sarwat Semsri)

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

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University,
 Chulalongkorn Rd, Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170, Tel: 02525 441 9120 Fax: 02525 441 9121

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	ธีรนุช นามลี
วัน/เดือน/ปีเกิด	23 สิงหาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนสุรนารีวิทยา พุทธศักราช 2543 - 2548 จังหวัดนครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา พุทธศักราช 2549 - 2552 จังหวัดนครปฐม มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี บัณฑิตศึกษา ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) พุทธศักราช 2553 - 2554 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา พุทธศักราช 2554 - 2559 จังหวัดนครปฐม บริษัท ยูนิตี้ เมเนจเม้นท์ พุทธศักราช 2554 กองนันทนาการ สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2556 - ปัจจุบัน
ประวัติการทำงาน	
ที่อยู่	152 ซ.14 ถ.เดชอุดมตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
โทรศัพท์	08-7245-6502
Email	auanfern@gmail.com