



การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อก ปีทีเอส เอฟซี

นายสมิทธิ์	วิทย์วุฒิ	รหัสนักศึกษา 6040211236
นายสุรกิจ	มวยมั่น	รหัสนักศึกษา 6040211258

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระ
ตามหลักสูตรของวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา

และการออกกำลังกาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

พ.ศ. 2563

การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อก บีทีเอส เอฟซี

นายสมิทธิ์	วิทย์วุฒิ	รหัสนักศึกษา 6040211236
นายสุรกิจ	มวยมัน	รหัสนักศึกษา 6040211258

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระ
ตามหลักสูตรของวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา
และการออกกำลังกาย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
พ.ศ. 2563

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันกีฬาฟุตซอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ทั้งในต่างประเทศ และ ประเทศไทย โดยประวัติความเป็นมาเมื่อเริ่มเข้าสู่ช่วงฤดูหนาวในทวีปทางด้านตะวันตกทั่วโลก จะประสบปัญหาหิมะตกและสภาพอากาศที่เย็นมาก ทำให้ไม่สามารถจัดการแข่งขันกีฬากลางแจ้งได้ ทุกประเภทจึงถือเป็นช่วงสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน แต่เนื่องจากฤดูหนาวมีระยะเวลาที่ยาวนาน และสภาพอากาศกลางแจ้งไม่เอื้ออำนวยต่อการเล่นกีฬาฟุตบอล จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนหันมาเล่นกีฬาในร่ม แทนและนี่คือที่มาของกีฬาฟุตบอลในร่ม 5 คนหรือที่เรียกว่า “ฟุตซอล”(Futsal) (Sub-Committee of the International Football Association Board, 2014)

คำว่า “ฟุตซอล (Futsal)” เป็นคำที่ใช้เรียกในการแข่งขันระหว่างชาติมาจากภาษาสเปน และ โปรตุเกส ที่ใช้เรียก “ซอคเกอร์ (Soccer)” ว่า “Futbol หรือ Futebol” และคำว่าในร่ม “ในร่ม (Indoor)” นำมาจากภาษาฝรั่งเศสและภาษาสเปน ที่เรียกว่า “Salon หรือ Sala” เป็นการแข่งขันที่มักเรียกกันอยู่เสมอ ๆ ว่าเป็นการเล่น “ฟุตบอล 5 คน (Five-A-Side Football or Soccer)” กีฬาฟุตซอลใช้เล่นในสนามบาสเกตบอลมาก่อนและสามารถเล่นได้กับพื้นผิวสนามหลายแบบ ลูกบอลที่ใช้มีการกระดอนน้อย ผู้เล่นต้องใช้ความสามารถทางทักษะเป็นอย่างมากในการบังคับให้เกิดการเคลื่อนไหว เป็นกีฬาที่ทำให้เกิดการพัฒนาให้เกิดทักษะต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ต้องการปฏิกิริยาตอบสนองที่รวดเร็ว ความคิดที่ฉับไวและการส่งที่แม่นยำ ทำให้การแข่งขันมีความตื่นเต้นเร้าใจทั้งผู้เล่นและผู้ชม

การเล่นกีฬาฟุตซอลนับย้อนหลังไปปี ค.ศ.1930 ที่เมืองมอนเตวิเดโอ ประเทศอุรุกวัย ในขณะนั้น โฆ อัน คาร์ลอส เซเรียนี (Juan Carlos Ceriani) เป็นผู้คิดริเริ่มการเล่นฟุตบอล 5 คนใช้แข่งขันในระดับเยาวชนของ วาย เอ็ม ซี เอ (Y M C A) มีการแข่งขันในสนามบาสเกตบอลทั้งในร่มและกลางแจ้งโดยไม่มีการใช้กำแพงกันด้านข้าง เป็นเกมกีฬาอีกชนิดหนึ่งที่ชาวอเมริกาได้นิยมเล่นกันอย่างแพร่หลาย ด้วยลีลาการเล่นที่พลิ้วไหว สนุกสนาน ตื่นเต้นเร้าใจตลอดเวลาทุก ๆ นาทีของการแข่งขันต่อมาก็กีฬาฟุตซอลได้ขยายออกไปทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศบราซิล ทักษะต่าง ๆ ได้ถูกพัฒนาใช้ในการเล่นอย่างเห็นได้ชัดในสไตล์การเล่นของผู้เล่นในระดับโลกที่นำทักษะไปใช้ในสนามฟุตบอล เช่น เปเล่ ซิโก้ โซเครติส เบเบโต้ และผู้เล่นระดับโลกคนอื่น ๆ ของประเทศบราซิลที่พัฒนาทักษะจากการเล่นกีฬาฟุตซอล ในขณะที่ประเทศบราซิลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการเล่นกีฬาฟุตซอลอย่างต่อเนื่อง กระทั่งปี ค.ศ. 1932 โรเจอร์ เกรน ได้บัญญัติกติกาที่เป็นมาตรฐานในการควบคุมการแข่งขันขึ้น และได้ใช้กฎและข้อบังคับนี้ใช้มาถึงปัจจุบันนี้ ตั้งแต่นั้นมาก็กีฬาฟุตซอลได้มีการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปี ค.ศ. 1989 สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ (FIFA) ได้เข้ามาดูแลควบคุม ขณะเดียวกันฟีฟ่าได้รับเอาการแข่งขันกีฬาฟุตบอลไว้ภายใต้การควบคุมดูแล โดยมีประเทศที่เข้าร่วม เป็นสมาชิกทั่วโลกกว่า 100 ประเทศ จากยุโรป อเมริกาเหนือ อเมริกากลาง คาริบเบียน อเมริกาใต้ แอฟริกา เอเชียและโอเชียเนียซึ่งมีผู้เล่นมากกว่า 12 ล้านคน

การเป็นนักกีฬาฟุตบอลที่ดีจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องเป็นคนที่มีความมุ่งมั่น กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเองโดยมีความเชื่อและมีแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตน ที่ ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักกีฬาฟุตบอลให้ประสบความสำเร็จต้องมีแนวคิดพื้นฐาน ได้แก่ 1) นักกีฬาทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเองทำให้ สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา 2) นักกีฬาทุกคนไม่ได้เก่งไปทุกด้านจึงต้องมีการพัฒนา และฝึกฝนเรียนรู้อะไรใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและให้เกิดการประสบความสำเร็จ 3) นักกีหายังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึกและการ กระทำของตนเอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ 4) อุปสรรคของการปรับปรุงและพัฒนา ตัวเองคือนักกีฬาไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำหรือฝึกทักษะใหม่ ๆ (สุวิท สันประภา, 2551)

จะเห็นได้ว่าหากนักกีฬามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองย่อมมีความสามารถและมีศักยภาพ ในการพัฒนาตัวเองได้ทุกด้านเพื่อที่ก้าวไปสู่การพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้อง โดยแบ่งแนวคิดการ พัฒนาศักยภาพการกีฬาออกได้เป็น 3 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้ คือ 1) ทักษะกีฬา เป็นเรื่องสำคัญที่นักกีฬา ทุกคนต้องมี คือ การรู้จักกติกาการเล่น การเข้าใจกัน ที่สำคัญต้องมีเทคนิคที่จะทำให้เกิดการพัฒนา หากนักกีฬาจำเป็นต้องมีการประสานงาน เราต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ 2) สมรรถภาพทางกาย นักกีฬาต้องเตรียมร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอก่อนจะ เล่นกีฬา ต้องมีการอบอุ่นร่างกาย เคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อให้เกิดการคล่องแคล่ว ว่องไว มีพลังกำลัง ความเร็ว รวมถึงความแข็งแรงที่สำคัญคือความอดทน เพื่อให้มีพลังกำลังคงที่เหมาะต่อการจะแข่งขัน ตลอดเวลา 3) สมรรถภาพทางจิตใจมีความสำคัญต่อนักกีฬาเป็นอย่างมากเพราะเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาศักยภาพของกีฬาการรู้จักควบคุมความตื่นเต้นความวิตกกังวลการสร้างสมาธิให้เกิดขึ้นในเวลา คับขันพร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในทีมเพื่อกระตุ้นลูกทีมและตนเองไม่ให้เก้กังลัวต่อปัญหา ในเกมกีฬา (สุวิท สันประภา, 2551)

การเล่นฟุตบอลในประเทศไทยไม่เป็นที่ปรากฏแน่ชัดว่ามีมาตั้งแต่เมื่อใด แต่มีเกมการเล่น ชนิดหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ฟุตบอลโกล์หนู” มีรูปแบบคล้ายกับฟุตบอล เพียงแต่ฟุตบอลโกล์หนูไม่มีผู้รักษา ประตู การเล่นก็แบ่งทีมออกเป็นฝ่ายละ 5 คน ใช้ลูกบอลพลาสติกแล้วหาพื้นที่ว่างสักแห่งในการเล่น ส่วนฟุตบอล (อินดอร์ซอกเกอร์) ไม่เป็นที่นิยมมากในเวลานั้นอาจจะมาจากไม่มีสถานที่รองรับหรือไม่มี การจัดการแข่งขันอย่างเป็นทางการจนกระทั่งเมื่อ พ.ศ.2540 สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระ บรมราชูปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร การกีฬาแห่งประเทศไทย และเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ร่วมกัน

จัดการแข่งขันฟุตบอล 5 คน ในรายการ STAR IN DOOR SOCCER 1997 เมื่อวันที่ 12–21 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ณ เดอะมอลล์ บางกะปิ โดยมี 12 ทีมสโมสรชั้นนำจากไทยแลนด์ลีกเข้าร่วมการแข่งขัน

ต่อมาประเทศไทยได้มีโอกาสเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันฟุตบอลชิงแชมป์เอเชียและจากการแข่งขันดังกล่าวทำให้ประเทศไทยได้อันดับสามและได้สิทธิ์เดินทางไปแข่งขันฟุตบอลชิงแชมป์โลก ครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 18 พฤศจิกายน – 3 ธันวาคม ในปี พ.ศ. 2543 ณ ประเทศกัวเตมาลาพ.ศ. 2544 มีการจัดการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ทั้งระดับเยาวชนและประชาชน เช่น การแข่งฟุตบอล คิวิก จูเนียร์ฟุตบอลไทยแลนด์ แชมป์เปียนชิพ และอัมเทล ฟุตบอลไทยแลนด์แชมป์เปียนชิพ 2001 อีกทั้งทีมชาติไทยสามารถสร้างผลงานชนะเลิศระดับอาเซียนที่ประเทศมาเลเซีย และชนะเลิศระดับดิวิชั่น 2 ไทเกอร์คัพ ที่ประเทศสิงคโปร์

ปัจจุบันกีฬาฟุตบอล 5 คน หรือฟุตบอลในประเทศไทยได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหมู่เยาวชน เนื่องจากมีสนามแข่งที่สะดวกสบาย จำนวนผู้เล่นไม่มากเกินไป และที่สำคัญคือฟุตบอลทีมชาติไทยเป็นทีมระดับแถวหน้าในทวีปเอเชีย ทำให้เยาวชนจำนวนมากใฝ่ฝันที่จะติดทีมชาติไทยต่อไปในอนาคต (การกีฬาแห่งประเทศไทย, [ออนไลน์], 2556)

สโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี เป็นสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย โดยเป็นทีมจากกรุงเทพฯ ได้เข้ามาร่วมเล่นในไทยแลนด์ฟุตบอลลีก ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2549 โดยในปี พ.ศ. 2558 สโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี สามารถคว้ารางวัลชนะเลิศของรายการฟุตบอลไทยแลนด์ และในปี พ.ศ.2560 สโมสร แบงค็อกบีทีเอสได้รางวัลชนะเลิศในรายการฟุตบอลไทยเอฟเอคัพ ในปี พ.ศ. 2560 ได้รางวัลชนะเลิศชิงแชมป์สโมสรอาเซียน (สโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี, [ออนไลน์], 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะของนักกีฬาฟุตบอลจึงสนใจศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซีว่าเป็นอย่างไร เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทีมให้มีศักยภาพมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในวงการกีฬาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสร แบงค็อกบีทีเอส เอฟซีประกอบด้วย

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถทางด้านร่างกาย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำนวน 50 คน

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน – มีนาคม 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี
2. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี
3. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การพัฒนาทักษะสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

ด้านความรู้ หมายถึง ผลที่ได้จากการเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นและสามารถระลึกได้เมื่อต้องการใช้ความรู้นั้น ความรู้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ ความรู้รอบตัว ความรู้ในสาขาวิชาชีพ และความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง

ด้านทักษะกีฬา หมายถึงการรู้จักกติกาการเล่น การเข้าใจกัน ที่สำคัญต้องมีเทคนิคที่จะทำให้เกิดการพัฒนา หากนักกีฬาจำเป็นต้องมีการประสานงาน เราต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

ด้านพฤติกรรมและความสามารถ หมายถึง ความสามารถของสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือส่วนแรกเป็นความถนัดทางธรรมชาติของ

คนคนนั้นซึ่งจะได้ติดตัวมาจากกรรมพันธุ์ของพ่อแม่ และส่วนที่สองคือโอกาสในการพัฒนาตนเองว่า เขาได้รับการพัฒนาตนเองมากน้อยแค่ไหน เช่น มีความสามารถเล่นกีฬาต่าง ๆ มีความสามารถทางดนตรี เป็นต้น

นักกีฬาฟุตบอล หมายถึง นักกีฬาฟุตบอลที่สังกัดสโมสรแบ่งคือกบพีทีเอส เอฟซี

สโมสรแบ่งคือกบพีทีเอส เอฟซี หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มคนที่มีประธาน คณะกรรมการและมีกฎการรับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจถึงความมีตัวตนของทีม ชื่อที่เรียกกลุ่มของผู้เล่นที่เลือกมาเล่นร่วมกันในการแข่งขันฟุตบอลที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ
2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. (2560-2564)
4. แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกีฬาฟุตบอล
7. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสโมสรฟุตบอลเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ

ความหมายของศักยภาพ

ความหมายของศักยภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้างถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไปแต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” หมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่นหรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือคุณลักษณะทั้งในด้านทักษะความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ

กมลชนก ภูเนียม (2551) ได้สรุปความหมายของศักยภาพว่า ความสามารถความพร้อม หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนา หรือกระตุ้นจากภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด

อนุพร รัตนพันธ์ (2553) ได้สรุปความหมายของศักยภาพ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะแสดงออกให้ปรากฏเห็นภายนอก หรืออาจแฝงอยู่ภายในตัวบุคคล และความสามารถดังกล่าวขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะการได้รับการฝึกอบรมการเตรียมตัว ความสนใจ หรือแรงจูงใจในการอุทิศตนเพื่อทำสิ่งนั้น ๆ

เตือนใจ ดวงแก้ว (2553) ได้ให้ความหมายของศักยภาพไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะทำงานทุกสิ่งที่ลู่ทางสำเร็จได้ตั้งที่ตั้งความหวังไว้ แต่ว่าใครจะประสบความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ก็ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ มากน้อยเพียงใดและมีการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายออกมาใช้ประโยชน์ได้มากเพียงใดความสามารถที่ซ่อนเร้นนี้เราเรียกว่า “ศักยภาพ”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ศักยภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Potential” ตามความหมายของรูปศัพท์ หมายถึง ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ทักษะ ความสามารถในการทำงาน รวมถึงความสามารถด้านร่างกาย จิตใจ และคุณสมบัติอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนที่ยังไม่พัฒนาหรือยังไม่พัฒนาเต็มที่ เป็นพลังภายในที่ถูกซ่อนไว้หรือพลังแฝงที่ยังไม่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏออกมาให้เห็น และสามารถกระตุ้นหรือพัฒนาให้บุคคลมีขีดความสามารถสูงสุดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพหมายถึง การสร้างเสริม การพัฒนา การเพิ่มพูนให้มืองค์ความรู้ ความสามารถทางด้านความคิดและสติปัญญา (Cognitive Skills) ทักษะด้านเทคนิคความรู้เฉพาะทาง(Technical Skills) และทักษะด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม (Behavior Skills) เพื่อให้มีความสามารถ มีทักษะที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เตือนใจ ดวงแก้ว (2553) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ มนุษย์เมื่อต้องการทำงานบางอย่างจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้นๆ มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด แต่มนุษย์มักจะทำงานเพียงลำพังเปรียบเสมือนการมองเหรียญด้านเดียว หากมนุษย์ได้มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นก็จะเกิดมุมมองที่ต่างกัน เมื่อได้ทำงานร่วมกันแล้วก็จะมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำให้มากที่สุด ทำให้มีมุมมองที่กว้างกว่าเดิมมีการจัดทำข้อมูลจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลอย่างมีระบบผลสุดท้ายงานที่ทำก็เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การพัฒนาศักยภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่

ข้อมูลข่าวสารมีมากมาย รวดเร็ว ง่าย ข้าราชการในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด เลิกพฤติกรรมที่ไม่ถึงประสงค์ เช่น ทำงานไปวันๆ ไม่สนใจข้อมูลข่าวสาร ไม่มีจิตใจพร้อมบริการ มองประชาชนคือตัวปัญหาในทางตรงกันข้าม ข้าราชการที่ดีควรปฏิบัติต่อประชาชนดูญาติพี่น้องมีจิตใจที่พร้อมให้บริการพร้อมรับฟังข้อเดือดร้อนของประชาชน จัดให้ประชาชนได้แสดงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา รวบรวมปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน จัดตั้งกลุ่มองค์กรเพื่อกำหนดการวางแผนแนวทางแก้ไข และติดต่อประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันในการแก้ปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน ศักยภาพจึงเป็นความสามารถที่ถูกซ่อนเร้นไว้ หากได้รับการพัฒนาการนำเอาความสามารถนั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สิ่งทีตามมาก็คืองานทุกงานที่จะทำก็จะประสบความสำเร็จอย่างงดงาม

เจษฎา นกน้อย (2552) กล่าวว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงคุณค่าของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ทำให้หลายองค์กรเห็นความสำคัญและนำข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การมอบหมายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง การฝึกฝนพัฒนา ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ศักยภาพเป็นสิ่งที่ติดตัวของแต่ละบุคคลศักยภาพที่ได้ถูกทำการผลิตหรือพัฒนานั้น เมื่อบุคลากรได้เดินเข้าสู่องค์กรแล้ว ศักยภาพดังกล่าวจะเปลี่ยนสภาพมาสู่การใช้งานตาม ลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรจึงถูกเรียกว่าสมรรถนะในการทำงาน Odiorne (2000) อ้างถึงใน สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554) ได้กล่าวถึงการแบ่งพนักงานออกเป็น 4 ประเภท โดยพิจารณาเปรียบเทียบจาก 2 มิติได้แก่ มิติด้านศักยภาพ (Potential) และมิติด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน (Performance)	สูง	<p>ม้านาน (Work Horses)</p>	<p>ดาวเด่น (Stars)</p>
	ต่ำ	<p>ไม้ตายซาก (Dead Wood)</p>	<p>เด็กมีปัญหา (Questionable)</p>
		ต่ำ	สูง

ศักยภาพ (Potential)

ภาพประกอบที่ 1 มิติเกี่ยวกับศักยภาพ - ผลการปฏิบัติงาน

ที่มา: สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554)

ประเภทที่ 1 ดาวเด่น (Star/Talent) หมายถึง พนักงานที่มีศักยภาพสูง (Potential) และผลการปฏิบัติงานสูง (Performance) พนักงานกลุ่มนี้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ได้อย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการควบคุมความฉลาดทางอารมณ์ได้ดี แยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องของการทำงานออกจากกัน เป็นผู้มีศักยภาพในการทำงานคือ ทำงานได้เหนือกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ ด้วยกัน ทำงานอย่างเป็นระบบได้ด้วยตนเอง และยังสามารถต่อยอดให้กับงานนั้น ๆ ได้เรียนรู้ และสรรหาวิธีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนาพนักงานประเภท ดาวเด่น (Star/Talent) พัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ อบรมสัมมนา และให้ศึกษาต่อในหลักสูตรสำคัญๆ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานสำหรับพนักงานกลุ่มนี้ด้วยเช่น การเรียนรู้จากการทำงาน (On the Job Training) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) การมอบหมายงาน (Assignment) การให้ทุนศึกษาต่อ (Education) การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีเวทีการแสดงออก รวมทั้งพัฒนาทักษะที่เป็นคุณค่า (Core Value) หลักขององค์กร

ประเภทที่ 2 ม้างาน (Work Horses) หมายถึง พนักงานที่มีศักยภาพต่ำ (Potential) และผลการปฏิบัติงานสูง (Performance) พนักงานที่ทำหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำได้ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ นอกจากนั้นยังทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา แต่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ โดยที่พนักงานเหล่านี้จะไม่ต่อรองในบทบาทหน้าที่ๆ องค์กรได้มอบหมายให้และมีความเข้าใจชัดเจนในสิ่งที่ต้องทำ รู้ในกำหนดเวลาที่เขาต้องส่งมอบงาน รวมถึงมีความเข้าใจในระดับคุณภาพของงานที่องค์กรคาดหวังจากพวกเขาด้วย

แนวทางการพัฒนาพนักงานประเภทม้างาน (Work Horses) การพัฒนาที่ต้องเน้นเรื่องทักษะเชิงบริหาร ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสอนงาน (Coaching) การออกไปดูงานภายนอก (Outdoor Learning) และเพิ่มความรู้วุฒิการศึกษาให้ตรงกับสายงาน ฝึกการใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ

ประเภทที่ 3 เด็กมีปัญหา (Questionable) หมายถึง พนักงานที่มีศักยภาพสูง (Potential) และผลการปฏิบัติงานต่ำ (Performance) พนักงานอาจจะทำงานบางชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีแต่ส่วนที่เหลือกลับทำออกมาไม่บรรลุเป้าหมาย หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน เพราะขาดทักษะหรือประสบการณ์ ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีปัญหา

แนวทางการพัฒนาพนักงานประเภทเด็กมีปัญหา (Questionable) ได้แก่ การให้คำปรึกษา (Counseling) เพื่อให้พนักงานเข้าใจการทำงานแบบมืออาชีพ ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

เพื่อติดตามว่าได้นำคำปรึกษาที่ได้รับไปปรับใช้อย่างถูกวิธีหรือไม่ การสอนงานการโยกย้ายงาน/ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การฝึกทำงานเป็นทีมที่เน้นกระบวนการการมีส่วนร่วม

ประเภทที่ 4 ไม้ตายซาก (Dead Wood) หมายถึง พนักงานที่มีศักยภาพต่ำ (Potential) และผลการปฏิบัติงานต่ำ (Performance) มีการทำงานเป็นไปในลักษณะของงานประจำที่ต้องทำเท่านั้น ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ หรือริเริ่มทำอะไรใหม่ๆ หรือเพิ่มคุณค่าให้กับผลงานไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลลัพธ์สุดท้ายของงานที่เกิดขึ้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานประเภทไม้ตายซาก (Dead Wood) ได้แก่ การพัฒนาต้องเน้นเรื่องการโยกย้ายงาน/หมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้พนักงานค้นพบตัวตนว่าตนเองชอบงานประเภทไหน ถ้าไม่ได้จริงๆ ก็ออกมาตราการเสริมแรงจูงใจ ทั้งบวกและลบ เช่น ผู้สูงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ให้ทำงานประจำขององค์การจนกระทั่งเกษียณหรือคนรุ่นใหม่แนะนำให้ทำงานใหม่ถ้ายังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิม หรือใช้ระบบที่เลี้ยงความคิดเชิงบวก เปิดโอกาสให้ทำงานและติดตามกำกับงาน

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ทำให้หลายองค์การเห็นความสำคัญและนำข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ามาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การมอบหมายงาน ของแต่ละบุคคลศักยภาพของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไป เมื่อบุคลากรได้เดินเข้าสู่องค์การแล้วศักยภาพดังกล่าวจะเปลี่ยนสภาพมาสู่การใช้งานตามลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรจึงถูกเรียกว่าสมรรถนะในการทำงาน

องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ

David McClelland (1975) แนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (Competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (Competency) ไว้ว่าศักยภาพคือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพคือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆโดยกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) กลุ่มความรู้ (Knowledge)
- 2) กลุ่มทักษะ (Skill)
- 3) ความสามารถ (Attribute)

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความเข้าใจในข้อมูลในเรื่องต่างๆ ที่บุคคลได้รับ หรือจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2548) กล่าวว่า ความรู้คือกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อนในแง่ขององค์การ ความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปของเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่าง ๆ รวมไปถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน อยู่ในกระบวนการ อยู่ในกาปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์การ (สมบัติ กุสุมาวดี, 2552) กล่าวว่า ความรู้คือข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ที่บุคคลมีเป็นข้อมูลในขอบเขตเนื้อหาสาระเฉพาะเจาะจงตัวอย่างเช่น ความรู้เกี่ยวกับการผ่าตัดระบบประสาท และกล้ามเนื้อในร่างกายมนุษย์ ความรู้เป็นสมรรถนะที่สลับซับซ้อนอย่างหนึ่งคะแนนทดสอบความรู้ มักจะล้มเหลวในการทำนายผลการปฏิบัติงานเพราะล้มเหลวในการวัดความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะประการแรกการทดสอบความรู้ส่วนใหญ่ทดสอบความรู้ที่เป็นการท่องจำอย่างเดียว ในขณะที่สิ่งที่สำคัญจริงๆ คือความสามารถในการหาข้อมูลความจำเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เฉพาะเรื่องมีความสำคัญน้อยกว่าการรู้ว่ข้อเท็จจริงที่มีอยู่นั้นข้อเท็จจริงไหนที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา เฉพาะปัญหาหนึ่งและจะหาข้อเท็จจริงเหล่านั้นได้ที่ไหนเมื่อต้องการใช้ประการที่สอง การทดสอบความรู้ขึ้นกับผู้ตอบ การทดสอบความรู้วัดความสามารถของผู้เข้ารับการทดสอบในการเลือกทางเลือก หรือคำตอบที่มีอยู่หลายคำตอบว่าอันไหนถูกต้องไม่ได้วัดว่าผู้ตอบจะสามารถปฏิบัติตามความรู้ขั้นพื้นฐานได้หรือไม่ตัวอย่างเช่น ความสามารถที่จะเลือก 5 รายการที่เป็นข้อโต้แย้งที่ได้ผล ซึ่งต่างจากความสามารถที่จะอดทนอยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งและโต้แย้งโดยโน้มน้าวผู้อื่นท้ายสุดแล้ว ความรู้ที่ใช้ทำนายได้ดีที่สุดในสิ่งที่คนสามารถทำได้มิใช่สิ่งที่บุคคลจะทำ

2. ทักษะ (Skill) ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเฉพาะเจาะจง ทักษะคือความสามารถที่แสดงออกและคนสังเกตเห็น ได้เช่น คนที่มีทักษะทางด้านการวางแผน จะสามารถระบุรายละเอียดของขั้นตอนในการวางแผน และทักษะด้านนี้คนก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายสถานการณ์ โดยต้องแยกให้ออกระหว่างงาน (Task) หรือหน้าที่ (Functions) ที่ต้องทำในการทำงานต่างๆ ในแต่ละงานอาจมีความจำเป็นต้องอาศัยหลายทักษะ ความชำนาญเชี่ยวชาญ เป็นความสามารถที่จะทำงานที่ใช้แรงกายหรืองานที่ใช้สมอง ตัวอย่าง เช่น ทักษะทางกายภาพของทันตแพทย์ที่จะใส่ฟันโดยไม่ทำลายเส้นประสาท หรือ ความสามารถของคอมพิวเตอร์โปรแกรมเมอร์ที่จะจัดสัญญาณ 50,000 เส้นให้เป็นระบบเป็นขั้นตอน สมรรถนะทางสมองหรือความรู้ความเข้าใจของคนรวมถึงการคิดเชิงวิเคราะห์ผ่าน

กระบวนการจัดการ การจัดการความรู้และข้อมูลการกำหนดสาเหตุและผลกระทบ การจัดการข้อมูลและแผนการคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual) การตระหนักหรือจำแนกรูปแบบข้อมูลที่สลับซับซ้อน

3. ความสามารถ (Ability) คือ ความสามารถมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ส่วน ที่สำคัญคือ ส่วนแรกเป็นความถนัดทางธรรมชาติของคนคนนั้นซึ่งจะได้ติดตัวมาจากกรรมพันธุ์ของพ่อแม่ และส่วนที่สองคือโอกาสในการ พัฒนาตนเองว่าเขาได้รับการพัฒนาตนเองมากน้อยแค่ไหน เช่น ผ่านการศึกษา การเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาตลอดจนผ่านประสบการณ์มายาวนานแค่ไหน ซึ่งความสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

ก. ความสามารถในการใช้สติปัญญา (Intellectual Ability) เป็นความสามารถที่มีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในระดับบังคับบัญชาที่สูงขึ้น เพราะขอบเขตงานมักมีความซับซ้อนและต้องทำการตัดสินใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างซึ่งมักจะปฏิบัติงานเหมือนเดิมในแต่ละวันและมักไม่มีการตัดสินใจอะไรมากมายนัก ความสามารถในทางสติปัญญานี้อาจแบ่งย่อยออกได้ดังนี้

1) ความสามารถในการรับรู้ (Perceptual Speed) เป็นความสามารถในการมองแยกแยะได้ว่าอะไรมีความเหมือน อะไรที่แตกต่าง มองหรือรับรู้เหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องสามารถเข้าใจอะไรได้รวดเร็ว อาชีพนักสืบก็ต้องมีความสามารถในข้อนี้มาก

2) ความสามารถในการใช้เหตุผลเพื่อคาดการณ์ (Inductive Reasoning) เป็นความสามารถที่จะเข้าใจอะไรเป็นเหตุ และสามารถคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้น อาชีพนักวิเคราะห์ นักวางแผน นักสืบ หนายความ ต้องการความสามารถประเภทนี้มาก

3) ความสามารถในการใช้เหตุผลเพื่อประเมินทางเลือกต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (Deductive Reasoning) ผู้ที่ควรมีความสามารถในข้อนี้มากคือ นักวิเคราะห์ นักบริหาร เป็นต้น

4) ความสามารถในการมองเห็นภาพ/จินตภาพ (Spatial Visualization) เป็นความสามารถในการมองเชิงจินตนาการอาชีพที่ต้องการความสามารถด้านนี้ได้แก่ มัณฑนศิลป์ สถาปนิก นักโฆษณา เป็นต้น

ข. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Intelligence) ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

1) การตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) จะเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง เข้าใจในแรงจูงใจและแรงขับต่างๆที่เกิดขึ้น และเข้าใจในจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง

2) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Regulation) จะเป็นความสามารถในการควบคุมหรือปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนได้ สามารถที่จะคิดให้เหมาะสมก่อนจะกระทำอะไรออกไป

3) มีแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงาน มีพลัง มีความมุ่งมั่น ไม่ทอดทิ้งง่ายๆ เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีใช้แค่เพื่อเงินหรือสถานภาพตำแหน่งเท่านั้น แต่เพื่อเป้าหมายที่สูงกว่านั้น เช่น ความรับผิดชอบความสำเร็จในงานและการยอมรับนับถือ

4) มีความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือมีความสามารถที่จะเข้าใจในภาวะอารมณ์ของผู้อื่นเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองให้เหมาะสมกับภาวะอารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ

5) มีทักษะทางสังคม (Social Skill) คือ มีความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์ และเครือข่ายที่ดีกับคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีศิลปะในการเข้ากับคนอื่น ๆ ได้

ค. ความสามารถทางด้านกายภาพ (Physical Ability) ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) ความแข็งแรง (Strength) ของกล้ามเนื้อทำให้มีแรงดึง แรงยกต่างๆ

2) พลังอดทน ความแข็งแรง (Stamina) ของหัวใจ คือ ความอด ความทรหด อดทนสูง ไม่เหนื่อยง่าย

3) ความคล่องแคล่วและยืดหยุ่น (Flexibility) ในการเคลื่อนไหว คือ สามารถในประสานการเคลื่อนไหว หรือยืดขยายร่างกายส่วนต่างๆได้ดี หรือรักษาตำแหน่ง (Position) ของร่างกายได้อย่างมั่นคง

4) ความรวดเร็ว (Speed) ความสามารถในการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (Competency) ที่กล่าวข้างต้นโดยมีกระบวนการพัฒนาแนวคิดแบบระบบ (The Systems Approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป การพัฒนาศักยภาพแสดงถึงการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอนี้เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนสำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบ่งคือกปีที่เอส เอพีซี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ศึกษายุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศดังนี้

1. การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต
2. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ
3. การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ
4. การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

จากการศึกษาถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สามารถสรุปได้ว่า รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารประเทศโดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศที่มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา เช่น กีฬาฟุตบอล เป็นต้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. (2560-2564)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานจำนวนประชากร วัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง

ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกลมเกลียวสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนั้น ในช่วงเวลาต่อจากนี้การพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองต่างๆ ให้สูงขึ้นภายใต้การใช้มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการใช้ที่ดินการจัดระเบียบผังเมืองและความปลอดภัยตามเกณฑ์เมืองน่าอยู่ที่

เหมาะสมเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และในขณะเดียวกันก็เป็น การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ทั้งตอนใน และตามแนวจุดชายแดนหลัก

ดังนั้นภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาประเทศไทยในทุกด้านดังกล่าว ท่ามกลางแนวโน้มโลกที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และประเทศต่างๆ กำลังเร่ง พัฒนานวัตกรรมและนำมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเพิ่มผลิตภาพการผลิตเพื่อเป็นอาวุธสำคัญใน การต่อสู้ในสนามแข่งขันของโลกและการใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยที่จะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ และการปฏิรูปให้ การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพโปร่งใสและมีความรับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงด้าน กฎระเบียบและระบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการนำความคิด สร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่อง กระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีรูปแบบการดำเนิน ธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในสังคมทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนและ การพัฒนาต่อยอด รวมถึงการใช้นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการทั้งในระดับพื้นฐานจนถึง ระดับสูงซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง ดังนั้นการพัฒนาในช่วง 5 ปีต่อ จากนี้ไปจะเป็นช่วงที่มุ่งเน้นการพัฒนาบนฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมนำมาใช้ในทุกด้านของการพัฒนามีความเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขยายและสร้างฐานรายได้ใหม่ที่ ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้นควบคู่ไปกับการต่อยอดฐานรายได้เดิม สังคมไทยมีคุณภาพและมีความเป็นธรรม โดยมีที่ยืนสำหรับทุกคนในสังคมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการผนึกกำลังใน การผลักดันขับเคลื่อนร่วมกันของทุกภาคส่วน (Thailand 4.0)

แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560- 2564) ได้มุ่งหวังให้การกีฬาเป็นส่วนสำคัญของวิถีชีวิตและส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีน้ำใจนักกีฬาและคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ ประกอบกับมีองค์ความรู้ด้านการกีฬา อันจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนากีฬาไทยสู่ความ เป็นเลิศในระดับสากล นำมาซึ่งความภาคภูมิใจและสร้างความสามัคคีแก่คนในชาติ สามารถสร้างอาชีพ และรายได้ผ่านการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬาเพื่อเสริมสร้าง มูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจของประเทศ จึงหวังว่าแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับนี้จะถูกนำไปใช้โดยทุก

ภาคส่วน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาการกีฬาของประเทศไทยในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2560– 2564) ต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมให้เกิดความรู้และความตระหนักรู้ด้านการออกกำลังกายและการกีฬาระดับพื้นฐาน

เพื่อให้เด็กและเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาได้รับการศึกษาด้านพลศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงจากครูพลศึกษาที่มีคุณภาพและจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง รู้กฎและกติกาจนสามารถถึงขั้นดูกีฬาเป็นเล่นกีฬาได้ มีทัศนคติที่ดี มีระเบียบวินัยและน้ำใจนักกีฬารวมถึงมีการจัดวางระบบโครงสร้างในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและครอบครัวในการผลักดันให้การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตตั้งแต่ปฐมวัย โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การเร่งสร้างและพัฒนาพลศึกษาและสุขศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ
- 2) การส่งเสริมการพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬาขั้นพื้นฐานในชุมชนท้องถิ่นสถานศึกษา
- 3) การจัดวางระบบโครงสร้างและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมให้มวลชนมีการออกกำลังกายและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกีฬา เสริมสร้างการออกกำลังกายสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ยุทธศาสตร์นี้ถือว่ามีความสำคัญสำหรับประชาชนทั่วไป ทั้งนี้ เพราะการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬาจะทำให้สุขภาพพลานามัยแข็งแรง ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดปัญหาสังคม สามารถใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและอบายมุข โดยมีการสร้างโอกาสการเข้าถึงกิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา และมีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง รวมไปถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสาธารณะ และพัฒนาระบบอาสาสมัครการกีฬาโดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การจัดหาและพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของมวลชน
- 2) การเสริมสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาสำหรับประชากรทุกกลุ่ม
- 3) การส่งเสริมการพัฒนาอาสาสมัครและบุคลากรการกีฬาเพื่อมวลชนอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ มุ่งเน้นด้านการสร้างและการพัฒนานักกีฬาของชาติให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่างๆเพื่อ

สร้างชื่อเสียง เกียรติยศ และเกียรติภูมิของประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาชาติ สามารถสร้าง ความภาคภูมิใจและเป็นเครื่องมือในการรวมจิตใจซึ่งจะเป็นการสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดนักกีฬาที่มีความเป็นเลิศไปสู่การกีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเต็มตัว สามารถสร้างรายได้จากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรองรับการพัฒนาประกอบกับการจัดให้มีระบบสวัสดิการช่วยเหลือและส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการร่วมพัฒนาตลอดเส้นทางอาชีพนักกีฬา โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การค้นหาและพัฒนา นักกีฬาที่มีความสามารถทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
- 2) การพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนา กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน
- 3) การสร้างและพัฒนาศูนย์บริการการกีฬาและศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติที่เป็นมาตรฐาน
- 4) การส่งเสริมและจัดเตรียมการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพของนักกีฬาและบุคลากรการกีฬา
- 5) การส่งเสริมและพัฒนา กีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬาเพื่อเป็นส่วนสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

มุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬาแบบครบวงจร สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม และส่งเสริมเศรษฐกิจของ ประเทศโดยมีการสนับสนุนการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการกีฬา อาทิ ธุรกิจการผลิตเสื้อผ้า และอุปกรณ์กีฬา เพื่อการบริการเกี่ยวกับการกีฬา ธุรกิจการจัดกิจกรรมการแข่งขันต่างๆ รวมถึงสถาบัน พัฒนากีฬาอาชีพทุกระดับพร้อมทั้งมุ่งพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬา และจัดตั้งเมืองกีฬา เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการกีฬาของภูมิภาคโดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมการกีฬา
- 2) การพัฒนาการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวและนันทนาการ (Sport Tourism)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา

มุ่งเน้นด้านการสร้างและการพัฒนาสุขภาพของประชาชนและสมรรถภาพของนักกีฬา ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงเทคนิคทักษะกีฬาในช่วงการแข่งขันตลอดจนพัฒนาไปสู่ ความสามารถสูงสุดของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานและ เพียงพอต่อความต้องการพร้อมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ กีฬา และสร้างความตระหนักและการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนและนักกีฬา ทุกกลุ่ม มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาคและระดับท้องถิ่น
- 2) การพัฒนาและการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการกีฬา
- 3) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางการกีฬา เพื่อนำไปพัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬาและสุขภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การยกระดับการบริหารจัดการด้านการกีฬาให้มีประสิทธิภาพ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการกีฬา โดยเสริมสร้างการบูรณาการตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ผ่านกลไกของคณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติที่จะมีการจัดตั้งขึ้น รวมไปถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีมาตรฐานเพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงข้อมูลสำหรับการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งเสริมการยกระดับการบริหารจัดการขององค์กรกีฬาต่างๆ ให้ทัดเทียมสากล และอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลโดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การสร้างความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา
- 2) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการออกกำลังกายและการกีฬาดังแต่ระดับชาติ ภูมิภาค และท้องถิ่นเพื่อการติดตามและประเมินผล
- 3) การยกระดับการบริหารจัดการกีฬาบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็นสองมิติ คือ ระดับมหภาค (Macro Perspective) และระดับจุลภาค (Micro Perspective) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมหภาคเป็นมุมมองอย่างกว้างๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้กำลังคนก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพัฒนานหรือพัฒนาประชากรของประเทศนั้น สามารถวัดผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น รายได้จากการจ้างงาน อัตราการเกิดการตายของประชาชน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของ ประชาชน เป็นต้น Todaro and Smith (2006) ส่วนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาค จะเป็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองต่อเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมในบริบทต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งในมุมมองของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาคนั้นเริ่มต้นสนใจเมื่อ Nadler นำเสนอแนวคิดในงานประชุมวิชาการ American Society for Training and Development (ASTD) ในปี1969 ซึ่งได้ให้ความหมายว่ากิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นชุดของกิจกรรมที่ถูก

ออกแบบ และสร้างขึ้น ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม Nadler (1984) ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้จะสนใจไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาค

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของคำว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการหลายท่านซึ่งอาจจะมีมุมมองที่คล้ายกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังนี้

Nadler (1984) ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น และได้ให้ความหมายเพื่อให้ความแตกต่างจากการฝึกอบรม คือเป็นชุดของกิจกรรม องค์กรที่ได้ถูกจัดการในเวลาที่กำหนดไว้ ที่ได้ออกแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสมาชิกใน องค์กรโดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นครอบคลุมอยู่ 3 กิจกรรมเพื่อจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และกิจกรรมการพัฒนา (Development)

Gilley and Egglund (1989) นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรโดยที่ประสิทธิผลขององค์กรนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

Pace, Smith and Mills (1991) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการ (Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อองค์กร

Mathis and Jackson (2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาพนักงานให้ปรับปรุง และเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน และยังช่วยในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

Swanson and Holton (2001) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับมนุษย์ โดยผ่านทาง การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

และการฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขอบเขตของผลการปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วยผลการปฏิบัติงานระดับ องค์การ กระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม/คน โดยการพัฒนาองค์การหมายถึง กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนาหมายถึงกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

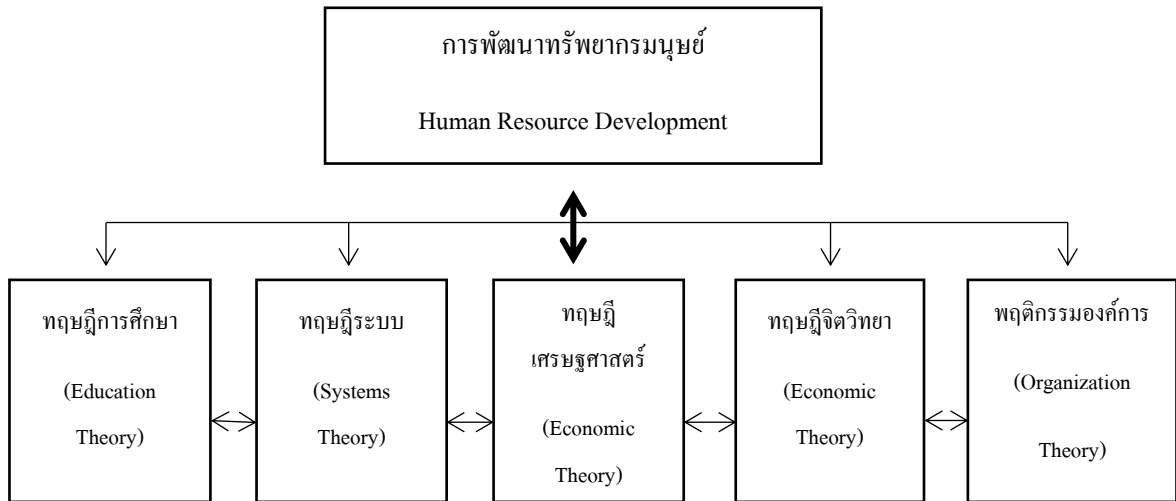
Gilley, Egglan and Maycunich (2002) ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงเป็นกระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์การ ผลงานและการเปลี่ยนแปลงผ่านทางกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มความสามารถให้เห็นผลในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขัน และการปรับปรุงองค์การ

Rothwell (2005) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เน้นแต่เฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา แต่ในปัจจุบันแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นวิธีการ กระบวนการ และกลยุทธ์สำหรับแก้ปัญหาโดยมีจุดมุ่งหมายที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรับปรุงผลงานขององค์การ เพื่อให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้น ทั้งนี้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมอื่นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น กิจกรรมการให้รางวัล การออกแบบโครงสร้างการทำงานโดยกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องศึกษาบนพื้นฐานของทฤษฎีที่มุ่งสนใจ เกี่ยวกับสังคมการรวมกลุ่มหลักการบริหารจัดการ และผลประโยชน์ทางการเงินที่ได้จากกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์ความรู้ของงานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขยายตัวเพิ่มขึ้น ซึ่งองค์ความรู้ทางด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสหวิทยาการจาก ทฤษฎีการศึกษา ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีจิตวิทยา และพฤติกรรมองค์การ ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 แสดงสหวิทยาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Jacobs (1990)

Jacobs (1990) องค์ความรู้ของทฤษฎีต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทั้งนี้แต่ละองค์ความรู้ของทฤษฎีจะมีเอกลักษณ์ของการอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีการศึกษาจะอธิบายถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในสถานที่ทำงานซึ่งเป็นทฤษฎีหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนทฤษฎีระบบอธิบายถึงการวิเคราะห์โครงสร้างระบบการควบคุม และการจัดการ ส่วนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์อธิบายถึงการลงทุนกับผลประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ส่วนทฤษฎีจิตวิทยาเป็นการอธิบายถึงการออกแบบงาน การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แรงจูงใจ และค่าตอบแทน ส่วนพฤติกรรมองค์กรเป็นการอธิบายถึงเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร พฤติกรรมกลุ่มในองค์กร และโครงสร้างขององค์กร

Delahaye (2005) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้องค์ความรู้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่ออธิบายให้เข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในองค์กร และทฤษฎีการเรียนรู้เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความสำเร็จของการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนา

Van Wart, Cayer and Cook (1993) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความเกี่ยวข้องและเป็นทฤษฎีพื้นฐานของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ในแต่ละช่วงอายุจะมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการประสบการณ์และอายุที่แตกต่างกันของแต่ละคน ซึ่งรายละเอียดของทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเป็นแนวทางวิธีการสอนหรือการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จะต้องเป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ใช่เนื้อหาวิชา เนื้อหาที่จะจัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่จะต้องจัดขึ้นตามความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนจะต้องชี้ให้เห็นว่าผู้ใหญมีความต้องการ และวิธีการเรียนรู้

ที่แตกต่างไปจากเด็ก ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีการจัดขึ้นอย่างตั้งใจที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนรู้ได้กำหนดข้อสมมติฐานเบื้องต้นของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1) ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (Learner's Need to Know) ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะรู้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการเรียนก่อนที่จะเรียนหรือเข้าร่วมฝึกอบรม เป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

2) มีแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง (Self-Concept Learning) ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในตัวเองเนื่องจากเชื่อว่าเขานั้นสามารถควบคุมและนำตนเอง

3) มีประสบการณ์ที่สั่งสมสำหรับการเรียนรู้ (Prior Experience of the Learning) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะยิ่งขึ้น เขาก็ยังมีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นชุมชนแห่งความรู้ และเป็นพื้นฐานที่จะรองรับการเรียนรู้ใหม่ๆ ต่อไป

4) มีความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to Learn) ความพร้อมในการเรียนของผู้ใหญ่จะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการพัฒนาภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน และบทบาททางสังคมที่มุ่งให้เกิดประโยชน์กับชีวิตจริง

5) ใช้สถานการณ์จริงเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่มีแนวทางการเรียนรู้โดยยึดสถานการณ์จริง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับตนเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้มากกว่าที่จะยึดเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เหมือนกับเด็ก เนื่องจากมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองเพิ่มระดับความสามารถเพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to Learn) แรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิด จากปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ในองค์การโดยความสอดคล้องกันภายใต้ปรัชญาพฤติกรรมนิยมที่มุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่เกิดการ พัฒนาทั้งทางกาย อารมณ์สังคมไปพร้อม ๆ กัน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีการปฏิบัติได้ลงมือกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ ตามปรัชญาพฤติกรรมนิยมได้มุ่งเน้นให้ผู้ใหญ่มีทักษะการทำงาน และมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานงาน จากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่พบว่า พนักงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ไม่ชอบการชี้แนะและไม่ชอบการสอน ดังนั้นการเรียนรู้พัฒนาของผู้ใหญ่จึงควรเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นแก้ปัญหาให้พนักงานเป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสนใจ และเนื่องจากประสบการณ์ของตัวผู้เรียนจัดเป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ที่มีคุณค่า

Swanson and Holton (2001) ได้สร้างตัวแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งตัวแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 ตัวแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์

ที่มา: Kolb (1984)

ภาพประกอบที่ 3 ตัวแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ มี 4 ขั้นตอนสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) มีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ โดยตรง (Concrete Experience) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการที่บุคคลทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับตนเอง ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำ เข้าใจ และมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2) การสังเกต และการคิดทบทวนต่อสิ่งที่เกิดขึ้น (Observations and Reflection) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นมาคิดทบทวนพิจารณาในแต่ละมุมมองหลายๆ ด้านโดยอาจจะเป็นการอภิปราย การสัมมนาในกลุ่มย่อย การตั้งคำถามคำตอบ เพื่อสะท้อนความคิดเห็นด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3) การสร้างกรอบแนวคิดและสร้างข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติ (Formation of Abstract Concepts and Generalization) เป็นการเรียนรู้โดยการบูรณาการ และประมวลสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งที่ได้จากการสังเกตหรือจากประสบการณ์ทำงาน แล้วสร้างเป็นข้อสรุปให้อยู่ในหลักการและ แนวคิดในรูปของทฤษฎีอย่างกว้างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติกับเรื่องต่างๆ

4) การทดสอบแนวคิดกับสถานการณ์ใหม่ (Testing Implication sof New Concepts in new situations) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำกรอบแนวคิด และข้อสรุปต่างๆ ไปทดลองปฏิบัติกับสถานการณ์จริง หรือเป็นการจัดกิจกรรมให้มีการลงมือฝึกปฏิบัติจริง ตามกรอบทฤษฎีและแนวคิด ที่ได้สรุปไว้

ดังนั้นการสร้างตัวแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและงานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เช่นเดียวกับประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ในที่นี้จะอธิบายในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นภาพรวมขององค์กรว่ามีบทบาท ดังต่อไปนี้คือ

1) บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการ เสริมเพิ่มเติม และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และอนาคต ซึ่งถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กร

2) บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดีก็จะส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3) บทบาทในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการลดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องการทำงาน ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็น ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมร่วมกันแล้วจะทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความเข้าใจถึงลักษณะงานของแต่ละคน แต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงานสร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ต่อกัน และจะร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้

4) บทบาทในการลดความสูญเสีย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการลดความสูญเสียต่าง ๆ ในการทำงานได้เพราะถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแล้วจะทำให้บุคลากรขององค์กรสามารถใช้ เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพก็จะเป็นการลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

5) บทบาทการรองรับการขยายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีบทบาทในการเตรียมบุคลากรขององค์กรไว้ให้พร้อม เพื่อรองรับการปรับตัวหรือขยายงานของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดีแล้วจะทำให้ไม่เกิดอุปสรรคในการขยายงาน และจะเป็นการรองรับการขยายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

6) บทบาทในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาท การช่วยให้บุคลากรขององค์กร มีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้กล่าวคือถ้าได้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้เข้าใจถึงการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้ลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงได้เช่น การลดปัญหาการต่อต้าน ลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เป็นต้น

7) บทบาทในการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาท ในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เพราะในการบริหารองค์กร จะต้องมีการวางแผนงานในเรื่องต่าง ๆ ไว้โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรว่าจะให้มีสมรรถนะ (Competency) เป็นอย่างไรผู้บริหารก็จะใช้วิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ดังนั้นบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เช่นเดียวกับ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพงาน การแก้ปัญหาเพื่อลดการสูญเสียต่อการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ (ภานุวัฒน์ แสงทอง, 2557)

1) หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือ และศรัทธาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเชื่อถือและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือและศรัทธาแล้วก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธาที่มีต่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงานความเชื่อถือ และศรัทธาในชื่อเสียงและประสพการณ์ของวิทยากร เป็นต้น

2) หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ให้อยู่ในระดับที่สูงเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความสนใจในเรื่องที่กำลังรับรู้และรับฟัง โดยเฉพาะวิทยากร ควรที่จะมีความสามารถในการสร้างความสนใจผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น มีการให้ทำกิจกรรมต่างๆ มีการใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

3) หลักการเสริมสร้างภาวะสมองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้มีการเสริมสร้างภาวะสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้มีการปฏิบัติ ฝึกให้มีการโต้ตอบ หรือฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการฝึกต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้ผู้ที่เข้ารับ

การพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างภาวะสมองของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4) หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่างๆในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือจะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่องหัวข้อและเนื้อหาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการพัฒนาและฝึกอบรม จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึดหลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

5) หลักการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือจะต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความเข้าใจ สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ กล่าวคือผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เมื่อได้ความรู้จากการพัฒนาและฝึกอบรมแล้วจะต้องมีความเข้าใจได้ด้วยว่าจะนำความรู้ที่ได้นั้นไปใช้หรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อย่างไรไม่ถึงต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่าจะต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

6) หลักการเน้นหรือย้ำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือจะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สามารถที่จะจดจำจากสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมให้ได้ การที่รับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถจดจำได้ดีนั้นวิธีการหนึ่งที่ยอมรับกันก็คือ การเน้นหรือ การย้ำนั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลบางคนร้องเพลงบางเพลงได้ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยเห็นเนื้อเพลงนั้นเลย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นได้ยินและได้ฟังเพลงนั้นบ่อยๆ จึงทำให้จดจำเนื้อเพลงและร้องเพลงนั้นได้ในที่สุด นี่คือหลักการสำคัญที่ว่าจะต้องมีการเน้นหรือย้ำกับผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

จากหลักการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้แล้วผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำให้หลักการนี้สามารถครอบคลุมปัจจัยที่เรียกว่า “KUSAB” ด้วยซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมปัจจัยทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความรู้ในหัวข้อ เนื้อหาสาระหรือหลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม และสามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

2. ความเข้าใจ (Understanding) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความเข้าใจว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างไร ทำไมหรือปฏิบัติเช่นนั้น สามารถนำไปใช้ได้อย่างไร กล่าวได้ว่า นอกจากจะรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้วจะต้องมีความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ด้วย

3. ทักษะ (Skill) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีทักษะ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี และถูกต้องจะเป็นการลด

ความสูญเสียและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อจะทำให้เกิดผลจากการปฏิบัติงานที่ดีและประสิทธิภาพ ต่อองค์กรมากที่สุด

4. ทักษะ (Attitude) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความเข้าใจในองค์กร หน่วยงานเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน และองค์กรแล้ว จะทำให้ปัญหาต่างๆ ในองค์กรลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง ระบบการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการกำหนดนโยบายขององค์กรต่างๆ เหล่านี้ ก็จะลดลงไปได้ในที่สุด

5. พฤติกรรม (Behavior) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องครอบคลุมปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กร เมื่อมีการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้ว จะทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ถูกต้องเหมาะสมและในที่สุดก็จะเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและเอกลักษณ์ขององค์กรต่อไป

จากแนวคิดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นที่กล่าวมานั้น ทำให้สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีกิจกรรมหลักๆที่จะช่วยในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถในงาน ทัศนคติ และการปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานบางอย่างที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งตนเองและองค์กรให้หมด

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกีฬาฟุตซอล

เมื่อเริ่มต้นเข้าสู่ช่วงฤดูหนาว หลาย ๆ ประเทศในทวีปต่าง ๆ ทั่วโลกจะประสบปัญหาภัยหิมะตกและสภาพอากาศที่หนาวเย็น ทำให้ไม่สามารถจัดการแข่งขันกีฬากลางแจ้งชนิดต่างๆได้ รวมทั้งกีฬาฟุตบอลด้วย จึงถือว่าเป็นช่วงสิ้นสุดฤดูการแข่งขัน แต่เนื่องจากฤดูหนาวมีระยะเวลาที่ยาวนาน และสภาพอากาศกลางแจ้งไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการแข่งขันและการเล่นกีฬาฟุตบอลจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนหันมาเล่นกีฬาในร่มแทนและนี่คือที่มาของกีฬาฟุตซอลในร่ม 5 คนหรือ เรียกกันว่า “ฟุตซอล”

FUTSALมาจากภาษาสเปนหรือภาษาโปรตุเกส ที่เรียกฟุตบอลว่า “FUTBOL” หรือFUTTEBOL ตามด้วยภาษาฝรั่งเศส หรือ สเปนคือคำว่า “SALA” หรือ “SALON” ที่ แปลว่า INDOOR หรือในร่ม เมื่อนำมารวมกันจึงเป็นคำว่า “FUTSAL” หมายถึง การเตะบอลในสนาม ขนาดเล็กในร่ม กลายเป็นคำที่เรียกขานกันแทนคำว่า “Five - A -Side” หรือฟุตบอล 5 คน

ในปัจจุบันกีฬาฟุตซอลมีต้นกำเนิด เมื่อปีค.ศ. 1930 ณ กรุงมอนเตวิเดโอ (Montevideo) ประเทศ อุรุกวัย โดยครูสอนพลศึกษา Juan Carlos Ceriani ได้รับแรงบันดาลใจจากการแข่งขันฟุตบอลโลกปี 1930 เขาได้ริเริ่มการแข่งขันฟุตบอลในรูปแบบของการใช้ผู้เล่นฝ่ายละ 5 คน ในการแข่งขันฟุตบอลของสมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ. (Young Men, s Christian Association) ซึ่งในขณะนั้นการเล่นฟุตซอล

จะเล่นทั้งในร่ม และกลางแจ้ง โดยใช้สนามบาสเกตบอลเป็นสนามแข่งขัน กีฬาฟุตบอลเป็นเกมกีฬา ที่ชาวอเมริกาได้นิยมเล่นกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศบราซิล ซึ่งเป็นชาติที่มีทักษะ ความสามารถ เฉพาะตัวในการเล่นฟุตบอลสูงสุดในโลก ด้วยลีลาอันเร้าใจจากนักเตะชื่อก้องโลก อย่างเปเล่ โครรา-เตส หรือแม้แต่ว่าซีโก้ต่างเคยเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาฟุตบอลมาแล้วทั้งสิ้น

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้นักกีฬามีความสามารถสูงสุด

การที่นักกีฬาจะประสบผลสำเร็จในการแข่งขันได้มากน้อยเพียงใดนั้นมีปัจจัยประกอบที่สำคัญ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2556) ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถของนักกีฬา ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการฝึกหัด นักกีฬาที่มีทักษะสูงก็จะแสดงความสามารถได้ในระดับสูง นักกีฬาที่มีทักษะต่ำก็จะแสดงความสามารถได้ในระดับต่ำ

2. สมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) เป็นดัชนีที่จะชี้ให้เห็นว่านักกีฬาจะนำเอาความสามารถทางด้านร่างกายที่มีอยู่มาใช้ได้ดีมากน้อยเพียงใด นักกีฬาที่มีสมรรถภาพทางกายดีก็จะนำเอาความสามารถที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถภาพทางจิต (Mental Fitness) เป็นดัชนีที่จะชี้ให้เห็นถึงความสามารถทางจิตซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถทางกาย ที่จะแสดงพฤติกรรมทางการเคลื่อนไหวที่มีประสิทธิภาพ สมรรถภาพทางจิตเกิดขึ้นได้จากการนำเอาหลักการจิตวิทยาการกีฬามาฝึกฝนหลักการดังกล่าว ได้แก่ การฝึกจินตภาพ การฝึกการลดความวิตกกังวล การลดความเครียด การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การตั้งเป้าหมาย การฝึกความมุ่งมั่น เป็นต้น

ความเชื่อมั่นทางการกีฬา

ความเชื่อมั่นทางการกีฬา (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2556) เป็นลักษณะความมั่นใจในตนเอง เป็นความเชื่อที่มีอยู่ในตนเอง (Belief) และเป็นความแน่ใจในตนเองโดยปราศจากความคับข้องใจต่าง ๆ หรือ เป็นลักษณะความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จทางการกีฬา

ประเภทของความเชื่อมั่นทางการกีฬา

1. ความเชื่อมั่นทางการกีฬาตามลักษณะนิสัย หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลตามปกติทั่วไปที่เกี่ยวกับความสามารถในการประสบความสำเร็จทางการกีฬา

2. ความเชื่อมั่นทางการกีฬาตามสถานการณ์ หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นที่มีอยู่ในบางช่วงเวลาเกี่ยวกับความสามารถในการประสบความสำเร็จทางการกีฬา

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี



ภาพประกอบที่ 4 ภาพสัญลักษณ์ของสโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี
ที่มา:สโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี, ([ออนไลน์], 2563)

สถานที่ตั้ง : เลขที่ 41 ถนนเลียบบวารี แขวงกระทุ่ม เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

สโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี เป็นสโมสรฟุตบอลในประเทศไทย โดยเป็นทีมจากกรุงเทพฯ ได้เข้ามาร่วมเล่นในไทยแลนด์ฟุตบอลลีก ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2549 โดยในปี พ.ศ. 2558 สโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี สามารถคว้ารางวัลรองชนะเลิศของรายการฟุตบอลไทยแลนด์ และในปีพ.ศ.2560 สโมสรแบงค็อกบีทีเอสได้รางวัลชนะเลิศในรายการฟุตบอลไทยเอฟเอคัพ ในปี พ.ศ. 2560ได้รางวัลชนะเลิศชิงแชมป์สโมสรอาเซียน (สโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี, [ออนไลน์], 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิทย์ สันประภา (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักกีฬา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า 1. นักกีฬามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการแข่งขันกีฬาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในช่วงคะแนนปกติ และนักกีฬาเพศชายมีสมรรถภาพทางกายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนักกีฬาเพศหญิง มีสมรรถภาพทางกายโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2. นักกีฬามหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศต่างกัน และประเภทของกีฬาต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประเภทกีฬาที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักกีฬามหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สมรรถภาพทางกายของนักกีฬาเพศชาย ในด้านแรงบีบมือ วิ่งเก็บของ ลูกนั่ง 30 วินาที และวิ่ง 1,000 เมตร สมรรถภาพทางกายของนักกีฬาเพศหญิงในด้านยืนกระโดดไกล แรงบีบมือ วิ่งเก็บของ และลูกนั่ง 30 วินาที และแรงจูงใจในการแข่งขันกีฬามี

ความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักกีฬามหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุชาติ ปิยนราวิชัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง“ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 มิติ ภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ มีความโดดเด่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการศึกษา ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร และประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อทำการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์สุขของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กิจกรรมฝึกอบรม และกิจกรรมพัฒนาองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนา และกิจกรรมพัฒนาอาชีพแตกต่างกันมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง“ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ จากการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

เสาวลักษณ์ เพชรทอง (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง“ แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของนักกรีฑาทีมชาติไทยสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ชุดซีเกมส์ 2017” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักกรีฑาทีมชาติไทย สมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ชุดซีเกมส์ 2017 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 79 คน พบว่า นักกรีฑาทีมชาติไทยสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ชุดซีเกมส์ 2017 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุต่ำกว่า 20 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาทีมชาติระหว่าง 1-3 ปี เข้าร่วมแข่งขันซีเกมส์ 1 ครั้งและ เป็นนักกรีฑาทีมชาติไทยประเภทลู่วิ่ง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของนักกรีฑาทีมชาติไทยสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ชุดซีเกมส์ 2017 ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = 3.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านสูงสุด ได้แก่ ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.82$) ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ฝึกซ้อมและที่พักอาศัย ($\bar{X}=3.81$) และด้านสวัสดิการค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

สุทธยาณ์ โอบอ้อม (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี สถานะสมรส ร้อยละ 45.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 46.0 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.1 เป็นข้าราชการร้อยละ 54.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 49.1 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.04, S.D. = 0.698$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือปรับแก้การ แสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ชั้นปัญญา คือชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ 2) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ การศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ชั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ชั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ชั้นปัญญา คือให้มีการศึกษาเพิ่มเติม 3) ด้านการพัฒนา ชั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทิศทางที่ควร ชั้นปัญญา คือส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงาน หนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการ ฝึกอบรมและการพัฒนา

เอกพจน์ คงสมนึก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างเกณฑ์ทดสอบทักษะกีฬาฟุตบอลสำหรับ นักเรียนชายช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์ ปี การศึกษา 2559” การศึกษาคั้งนี้มี จุดประสงค์เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทักษะกีฬาฟุตบอล จำนวน 3 รายการ สำหรับนักเรียนชาย ระดับ ประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์ ปี การศึกษา 2559 จำนวน 30 คน โดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบทักษะกีฬาฟุตบอล นักเรียนชายช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือระดับดีมากระดับดี ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ จาก เกณฑ์ระดับความสามารถทางทักษะกีฬาฟุตบอล

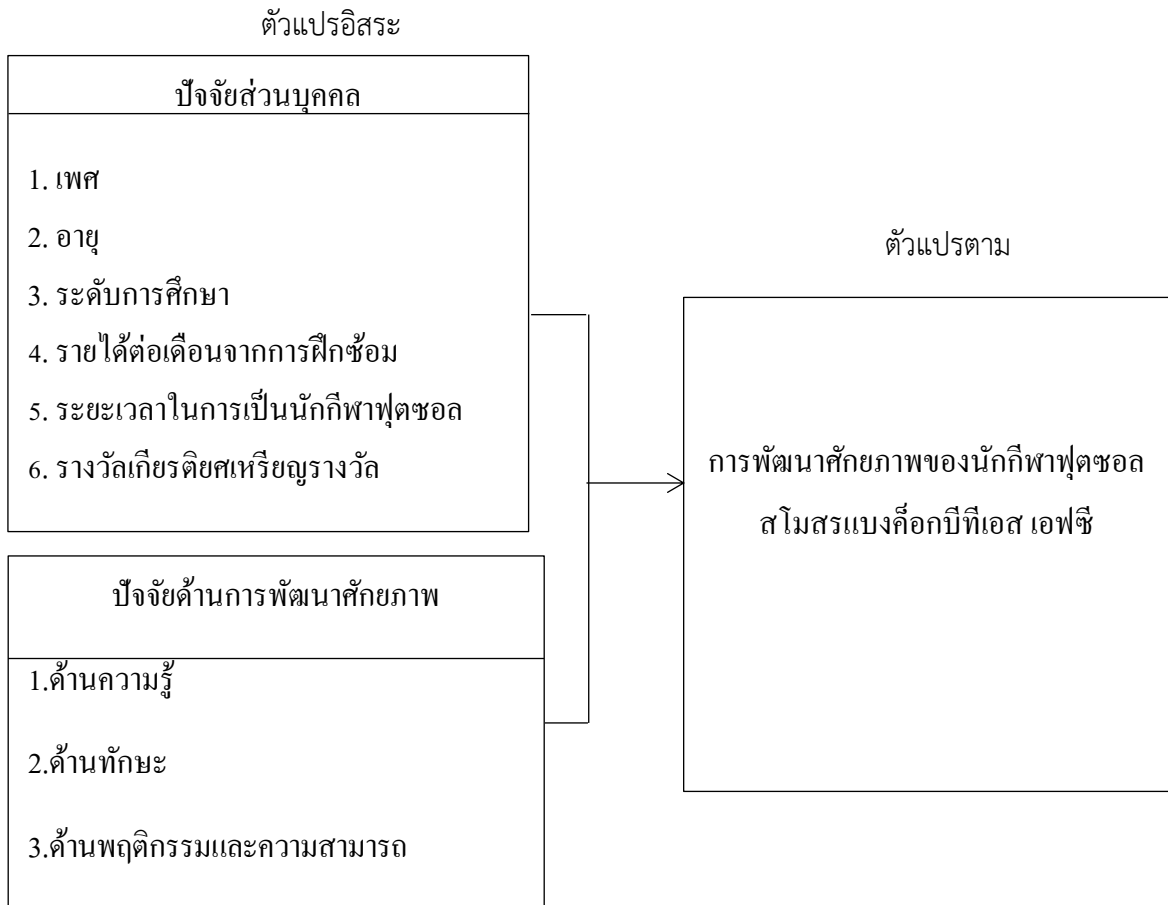
รายการเลี้ยง ลูกฟุตบอลของนักเรียนชายนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ คະแนน ของ นักเรียนชายมีระดับทักษะ ดีและปานกลาง เถนธ์ระดับคะแนนของทักษะกีฬาฟุตบอล ในการเตะลูกฟุตบอลกระทบฝาผนังของนักเรียนชาย ระดับทักษะ ดีมาก ดี ปานกลาง และเถนธ์ระดับ ความสามารถทางทักษะกีฬาฟุตบอล รายการยิงประตู ที่ระดับทักษะ ดีมาก ดี ปานกลางและ ค่อนข้างต่ำ

ชนาภา ภูภิรมย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความรู้ 4) ด้านทักษะทางปัญญา 5) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 6) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านทักษะการปฏิบัติ

ยุทธนา เิงหอม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่แท้จริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และครูทั่วไป โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษาด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติและด้านความสามารถทางด้านกีฬาอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอล สโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซีผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม 5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตบอล 6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล และเลือกใช้ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพของ David McClelland (1975) มาใช้ในการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี



ภาพประกอบที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอสเอฟซี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักกีฬาฟุตบอลสโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำนวน 25 คน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างแบบสอบถาม และให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

- หนังสือทางวิชาการบทความวิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำนวน 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากโครงสร้างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจง เพื่อให้ผู้ตอบคำถามเข้าใจวัตถุประสงค์ของการการวิจัย

2. สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม 5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตบอล 6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล โดยเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

3. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศึภภนักกีฬาฟุตบอลสโมสรฟุตบอล แบงค็อกบีทีเอส เอฟซี ทั้ง 3 ด้านรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยแยกเป็นแต่ละหลัก ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความรู้ จำนวน 6 ข้อ

3.2 ด้านทักษะ จำนวน 7 ข้อ

3.3 ด้านพฤติกรรมและความสามารถ จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

4. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศึภภนักกีฬาฟุตบอลสโมสรฟุตบอลแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 3 นี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนนดังนี้ ศิริชัย พงษ์วิชัย (2552)

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาขั้นต้นจึงกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 3 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง ระดับการพัฒนาศึกยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง ระดับการพัฒนาศึกยภาพอยูู่่อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ระดับการพัฒนาศึกยภาพอยูู่่อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ระดับการพัฒนาศึกยภาพอยูู่่อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ระดับการพัฒนาศึกยภาพอยูู่่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสมัครเล่นแบงค็อกปีทีเอส เอฟซี

2) กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ วิจารณ์ แก้ไขเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นารวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งการพัฒนาศึกยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสมัครเล่นแบงค็อกปีทีเอส เอฟซี โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 หนังสือทางวิชาการบทความวิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกยภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักกีฬาฟุตบอลสมัครเล่นแบงค็อกปีทีเอส เอฟซี จำนวน 25 คนโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากสโมสรฟุตบอลแบงค็อกปีทีเอส เอฟซี เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล

2.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในนักกีฬาฟุตบอลสมัครเล่นแบงค็อกปีทีเอส เอฟซี ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

2.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน สิงหาคม – พฤศจิกายน 2563 เมื่อได้ข้อมูลแล้ว จึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม 5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตบอล 6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล โดยการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการพัฒนาศักยภาพโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยนี้มีตัวแปรในการศึกษาโดยมีการกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรต้นและการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี เป็นตัวแปรตามซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม 5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตบอล 6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล และการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะ 3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี” ได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบกับการบรรยาย ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำนวนทั้งสิ้น 25 ชุด ได้กลับคืนมา 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม 5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตซอล 6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี ด้วย องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะ 3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถทางด้านร่างกาย โดยใช้สถิติพื้นฐานคือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซีด้วยวิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละประกอบด้วย ดังนี้ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม 5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตซอล 6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	25	100.0
หญิง	0	0.0
	25	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ (%)
2. อายุ		
18 - 24 ปี	14	56.0
25 - 30 ปี	9	36.0
31 ปีขึ้นไป	2	8.0
รวม	25	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	16.0
ปริญญาตรี	19	76.0
สูงกว่าปริญญาตรี	2	8.0
รวม	25	100.0
4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม		
5,000-10, 000 บาท	16	64.0
10,001-15,000 บาท	5	20.0
15,001-20,000 บาท	3	12.0
มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	1	4.0
รวม	25	100.0
5. ระยะเวลาในการเป็นนักกีฬาฟุตบอล		
1-2 ปี	2	8.0
3-5 ปี	12	48.0
6-7 ปี	2	8.0
8 ปีขึ้นไป	9	36.0
รวม	50	100.0
6. รางวัลเกียรติยศเหรียญรางวัล		
1-2 เหรียญ	15	60.0
3-4 เหรียญ	7	28.0
5-6 เหรียญ	2	8.0
7 เหรียญขึ้นไป	1	4.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอพี มีดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีเพศหญิง

2. จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 18-24 ปี มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา อายุ 25-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

4. จำแนกตามรายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อมพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

5. จำแนกตามระยะเวลาในการเล่นกีฬาฟุตบอล พบว่า จำนวนมากที่สุด 3-5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา 8 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และ 1-2 ปีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และ 6-7 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

6. จำแนกตามรางวัลเกียรติยศ/เหรียญรางวัล พบว่า ส่วนใหญ่ 1-2 เหรียญมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา 3-4 เหรียญ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และ 5-6 เหรียญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และ 7 เหรียญขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

ผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี โดยใช้สถิติพื้นฐานคือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

n = 25

การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี	\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนาศักยภาพ
1. ด้านความรู้	4.07	.905	มาก
2. ด้านทักษะ	3.96	.859	มาก
3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถ	3.90	.712	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	.825	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสร แบงค็อกบีทีเอส เอฟซี โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .825) เมื่อแยกระดับเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) $\bar{X} = 4.07$, S.D. = .905 มาก
2. ด้านทักษะ (Skill) $\bar{X} = 3.96$, S.D. = .859 มาก
3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Ability) $\bar{X} = 3.90$, S.D. = .712 มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสร แบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำแนกตามด้านความรู้ (Knowledge)

n = 25

ด้านความรู้(Knowledge)	การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา					\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนา ศักยภาพ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคนิคในการนำมาประยุกต์ใช้การฝึกซ้อมและแข่งขัน	13 (52.0)	7 (28.0)	4 (16.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	4.30	.886	มากที่สุด
2. มีความรู้ความเข้าใจกีฬาฟุตซอลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแข่งขันได้ดี	8 (32.0)	11 (44.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	4.08	.853	มาก
3. เข้าใจระบบการเล่นกีฬาฟุตซอลเป็นอย่างดี	7 (28.0)	10 (40.0)	5 (20.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	3.88	.961	มาก
4. มีความรู้ด้านกติกาอย่างถูกต้องแม่นยำ	8 (32.0)	8 (32.0)	7 (28.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	3.98	.891	มาก
5. มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน	8 (32.0)	12 (48.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	4.14	.808	มาก
6. ตั้งใจเรียนรู้จากผู้ฝึกสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	10 (40.0)	8 (32.0)	5 (20.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	4.04	1.02 9	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.07	.905	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำแนกตาม ด้านความรู้พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .904)

เมื่อแยกพิจารณาด้านความรู้ออกเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคนิคในการนำมาประยุกต์ใช้การฝึกซ้อมและแข่งขัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .886)
2. มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .808)
3. มีความรู้ความเข้าใจกีฬาฟุตบอลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแข่งขันได้ดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .853)
4. ตั้งใจเรียนรู้จากผู้ฝึกสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.029)
5. มีความรู้ด้านกติกาอย่างถูกต้องแม่นยำ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .891)
6. เข้าใจระบบการเล่นกีฬาฟุตบอลเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .961)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสร แบงค็อกบีทีเอส เอพซี จำแนกตาม ด้านทักษะ(Skill)

n = 25

ด้านทักษะ(Skill)	การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา					\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนา ศักยภาพ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีทักษะขั้นพื้นฐานของ กีฬาฟุตบอล เช่น การ เคลื่อนไหวร่างกาย ปฏิบัติการ การตอบสนอง	8 (32.0)	12 (48.0)	4 (16.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	4.14	.756	มาก
2. การสร้างความคุ้นเคยกับ ลูกฟุตบอล การหยุดหรือ บังคับลูกฟุตบอลไว้ที่เท้า	10 (40.0)	12 (48.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24	.686	มากที่สุด
3. มีทักษะอันพึงประสงค์ ตามที่ผู้ฝึกสอนต้องการ	7 (28.0)	8 (32.0)	8 (32.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	3.82	.919	มาก
4. มีการสื่อสาร และ ทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วม ทีม ตลอดจนมีเทคนิคการ นำเสนอที่ดีต่อผู้ฝึกสอน	4 (16.0)	12 (48.0)	6 (24.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	3.68	.913	มาก
5. มีการเลือกและจัดลำดับ ความสำคัญของระบบการ เล่นแต่ละกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี	6 (24.0)	11 (44.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	3.82	.919	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านทักษะ (Skills)	การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา					\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนา ศักยภาพ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. มีการคิดวิเคราะห์ และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหตุผลในรูปแบบการฝึกซ้อมที่ผู้ฝึกสอนมอบหมายให้ทำ	8 (32.0)	7 (28.0)	7 (28.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	3.94	.934	มาก
7. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะทำการแข่งขันได้เป็นอย่างดี	9 (36.0)	12 (48.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	4.10	.886	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.96	.859	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำแนกตาม ด้านทักษะ (Skills) พบว่าค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .859)

เมื่อแยกพิจารณาด้านทักษะ (Skills) จำแนกเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. การสร้างความคุ้นเคยกับลูกฟุตบอล การหยุดหรือบังคับลูกฟุตบอลไว้ที่เท้า ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .686)

2. มีทักษะขั้นพื้นฐานของกีฬาฟุตบอล เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย ปฏิบัติการตอบสนอง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .756)

3. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะทำการแข่งขันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .886)

4. มีการคิดวิเคราะห์ และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหตุผลในรูปแบบการฝึกซ้อมที่ผู้ฝึกสอนมอบหมายให้ทำ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .934)

5. มีทักษะอันพึงประสงค์ตามที่คุณฝึกสอนต้องการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .919)

6. มีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของระบบการเล่นแต่ละกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = .919)

7. มีการสื่อสาร และทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมทีม ตลอดจนมีเทคนิคการนำเสนอที่ดีต่อผู้ฝึกสอน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .913)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสมัครสมัคร
 แบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำแนกตามด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Ability)

n = 25

ด้านพฤติกรรมและ ความสามารถ (Ability)	การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา					\bar{X}	S.D.	ระดับ การ พัฒนา ศักยภาพ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สามารถรับแรงกดดันใน ระหว่างการแข่งขันจาก กองเชียร์และผู้ฝึกสอนได้ เป็นอย่างดี	7 (28.0)	12 (48.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	4.02	.769	มาก
2. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ ร่วมทีมได้เป็นอย่างดี	6 (24.0)	13 (52.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	3.98	.795	มาก
3. สามารถพัฒนาตนเองให้ ติดทีมชาติได้	6 (24.0)	10 (40.0)	7 (28.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	3.74	.453	มาก
4. มีไหวพริบที่ดีในการเล่น กีฬาประเภทปะทะกัน	10 (40.0)	8 (32.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	3.76	.529	มาก
5. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะ หน้าได้ดี	6 (24.0)	11 (44.0)	5 (20.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	3.84	.591	มาก
6. มีความสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวเป็นกลาง การรู้จักกาลเทศะ และการ มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วม ทีมและคู่แข่ง	7 (28.0)	11 (44.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	3.96	.832	มาก
7. มีความเชื่อมั่นศรัทธา และในความสามารถของ ตนเพื่อที่จะพาทีมประสบ ความสำเร็จ	9 (36.0)	8 (32.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	4.02	1.020	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.90	.712	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสมัครสมัครแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำแนกตามด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Ability) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .712)

เมื่อแยกพิจารณาด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Ability) จำแนกเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นศรัทธา และในความสามารถของตนเพื่อที่จะพาทีมประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 1.020$)
2. สามารถรับแรงกดดันในระหว่างการแข่งขันจากกองเชียร์และผู้ฝึกสอนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .769$)
3. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมทีมได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.98, S.D. = .795$)
4. มีความสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวเป็นกลาง การรู้จักกาลเทศะ และการมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีมและคู่แข่ง ($\bar{X} = 3.96, S.D. = .832$)
5. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 3.84, S.D. = .591$)
6. มีไหวพริบดีในการเล่นกีฬาประเภทปะทะกัน ($\bar{X} = 3.76, S.D. = .529$)
7. สามารถพัฒนาตนเองให้ติดทีมชาติได้ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = .453$)

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

เพื่อการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี ดังตารางที่ 6 ตารางที่ 6 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอล แบงค็อกบีทีเอส เอฟซี	จำนวน(คน)	ร้อยละ (%)
1. ด้านความรู้		
1.1 นักกีฬาส่วนใหญ่เป็นนักกีฬามหาวิทยาลัยที่ได้รับโอกาสขึ้นมาเล่นเป็นกีฬาซีฟ ด้านความรู้ และประสบการณ์ในการเล่นยังไม่มากพอ	3	42.9
1.2 สโมสรยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญนักวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาดูแลเกี่ยวกับด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประสิทธิภาพของนักกีฬาอาจด้อยกว่าทีมอื่น	4	57.1
รวม	7	100.0
2. ด้านทักษะ		
2.1 รูปแบบการฝึกทักษะ ให้นักกีฬาได้ฝึกฝนเป็นประจำเพื่อความชำนาญ แต่รูปแบบการฝึกทักษะยังเป็นรูปแบบเดิม ๆ	2	28.6
2.2 นักกีฬาทุกคนมีทักษะที่ดี แต่บางครั้งไม่สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์จริงได้	5	71.4
รวม	7	100.0

3 ด้านพฤติกรรมและความสามารถ		
3.1 สโมสรไม่มีการทดสอบสมรรถภาพ ความสามารถของนักกีฬาแต่ละคนจึงทำให้นักกีฬาแต่ละคนไม่ทราบถึงสมรรถภาพของตนเอง	3	42.9
	4	57.1
3.2 นักกีฬาส่วนใหญ่เวลาเจอคู่แข่งที่มีฝีมือเท่าเทียมกัน เกิดอาการเกร็ง แบบฝึกหรือทักษะที่เคยฝึกซ้อมมา หรือลูกสูตรในการเล่นจำไม่ได้ การคิดและการกล้าตัดสินใจอาจจะลดน้อยลง		
รวม	7	100.0

จากตารางที่ 6 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสร แบงค็อกบีทีเอส เอฟซี มีดังนี้

ด้านความรู้ พบว่า นักกีฬาส่วนใหญ่เป็นนักกีฬามหาวิทยาลัยที่ได้รับโอกาสขึ้นมาเล่นเป็นกีฬาซีพ ด้านความรู้ และประสบการณ์ในการเล่นยังไม่มากพอ และสโมสรยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาดูแลเกี่ยวกับด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประสิทธิภาพของนักกีฬาอาจด้อยกว่าทีมอื่น

ด้านทักษะ พบว่า รูปแบบการฝึกทักษะ ให้นักกีฬาได้ฝึกฝนเป็นประจำเพื่อความชำนาญ แต่รูปแบบการฝึกทักษะยังเป็นรูปแบบเดิม ๆ และนักกีฬาทุกคนมีทักษะที่ดี แต่บางครั้งไม่สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์จริงได้

ด้านพฤติกรรมและความสามารถ พบว่า สโมสรไม่มีการทดสอบสมรรถภาพ ความสามารถของนักกีฬาแต่ละคนจึงทำให้นักกีฬาแต่ละคนไม่ทราบถึงสมรรถภาพของตนเอง และนักกีฬาส่วนใหญ่เวลาเจอคู่แข่งที่มีฝีมือเท่าเทียมกัน เกิดอาการเกร็ง แบบฝึกหรือทักษะที่เคยฝึกซ้อมมา หรือลูกสูตรในการเล่นจำไม่ได้ การคิดและการกล้าตัดสินใจอาจจะลดน้อยลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกปีทีเอสเอฟซีครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกปีทีเอสเอฟซี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกปีทีเอส เอฟซี จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้โดยแบ่งหัวข้อเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกปีทีเอส เอฟซี มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และไม่มีเพศหญิง

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 18-24 ปี มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา อายุ 25-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

1.4 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อมพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

1.5 จำแนกตามระยะเวลาในการเล่นกีฬาฟุตบอล พบว่า จำนวนมากที่สุด 3-5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา 8 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และ 1-2 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และ 6-7 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

1.6 จำแนกตามรางวัลเกียรติยศ/เหรียญรางวัล พบว่า ส่วนใหญ่ 1-2 เหรียญมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา 3-4 เหรียญ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และ 5-6

เหรียญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และ 7 เหรียญขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกปีที่เอสเอฟซี โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .825) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) $\bar{X} = 4.07$, S.D. = .905 มาก
2. ด้านทักษะ (Skill) $\bar{X} = 3.96$, S.D. = .859 มาก
3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Ability) $\bar{X} = 3.90$, S.D. = .712 มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรเบงค็อกปีที่เอสเอฟซี แยกเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านความรู้พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .905 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคนิคในการนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .886

2. มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .808

3. มีความรู้ความเข้าใจกีฬาฟุตบอลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแข่งขันได้ดี มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .853

4. ตั้งใจเรียนรู้จากผู้ฝึกสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.029

5. มีความรู้ด้านกติกาอย่างถูกต้องแม่นยำ มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .891

6. เข้าใจระบบการเล่นกีฬาฟุตบอลเป็นอย่างดีมีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .961

3.2 ด้านทักษะ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.859 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. การสร้างความคุ้นเคยกับลูกฟุตบอล การหยุดหรือบังคับลูกฟุตบอลไว้ที่เท้า มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .686

2. มีทักษะขั้นพื้นฐานของกีฬาฟุตบอล เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย ปฏิบัติการตอบสนองมีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .756

3. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะที่ทำการแข่งขันได้เป็นอย่างดี มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .886

4. มีการคิดวิเคราะห์ และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหตุผลในรูปแบบการฝึกซ้อมที่ผู้ฝึกสอนมอบหมายให้ทำ มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .934

5. มีทักษะอันพึงประสงค์ตามที่คุณฝึกสอนต้องการ มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .919

6. มีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของระบบการเล่นแต่ละกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .919

7. มีการสื่อสาร และทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมทีม ตลอดจนมีเทคนิคการนำเสนอที่ดีต่อผู้ฝึกสอน มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .913

3.3 ด้านพฤติกรรมและความสามารถพบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .712 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นศรัทธา และในความสามารถของตนเพื่อที่จะพาทีมประสบความสำเร็จ มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.020

2. สามารถรับแรงกดดันในระหว่างการแข่งขันจากกองเชียร์และผู้ฝึกสอนได้เป็นอย่างดี มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .769

3. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมทีมได้เป็นอย่างดี มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมากมีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .795

4. มีความสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวเป็นกลาง การรู้จักกาลเทศะ และการมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีมและคู่แข่ง มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .832

5. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .591

6. มีไหวพริบที่ดีในการเล่นกีฬาประเภทปะทะกัน มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .529

7. สามารถพัฒนาตนเองให้ติดทีมชาติได้ มีระดับการพัฒนาศักยภาพนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .453

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี พบว่า นักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี จำนวน 25 คน มีเสนอข้อเสนอแนะจำนวน 7 คนได้ดังนี้

ด้านความรู้ พบว่า นักกีฬาส่วนใหญ่เป็นนักกีฬามหาวิทยาลัยที่ได้รับโอกาสขึ้นมาเล่นเป็นกีฬาอาชีพ ด้านความรู้ และประสบการณ์ในการเล่นยังไม่มากพอ และสโมสรยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญนักวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาดูแลเกี่ยวกับด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประสิทธิภาพของนักกีฬาอาจด้อยกว่าทีมอื่น

ด้านทักษะ พบว่า รูปแบบการฝึกทักษะ ให้นักกีฬาได้ฝึกฝนเป็นประจำเพื่อความชำนาญ แต่รูปแบบการฝึกทักษะยังเป็นรูปแบบเดิม ๆ และนักกีฬาทุกคนมีทักษะที่ดี แต่บางครั้งไม่สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์จริงได้

ด้านพฤติกรรมและความสามารถ พบว่า สโมสรไม่มีการทดสอบสมรรถภาพความสามารถของนักกีฬาแต่ละคนจึงทำให้นักกีฬาแต่ละคนไม่ทราบถึงสมรรถภาพของตนเอง และนักกีฬาส่วนใหญ่เวลาเจอคู่แข่งที่มีฝีมือเท่าเทียมกัน เกิดอาการเกรง แบบฝึกหรือทักษะที่เคยฝึกซ้อมมา หรือลูกสูตรในการเล่นจำไม่ได้ การคิดและการกล้าตัดสินใจอาจจะลดน้อยลง

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .905) โดยเฉพาะประเด็น มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้แทคติกในการนำมาประยุกต์ใช้การฝึกซ้อมและแข่งขัน รองลงมา ประเด็น มีมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ประเด็น มีความรู้ความเข้าใจกีฬาฟุตบอลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแข่งขันได้ดี ประเด็น ตั้งใจเรียนรู้จากผู้ฝึกสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประเด็นนักกีฬามีความรู้ด้านกติกาอย่างถูกต้องแม่นยำ และประเด็นเข้าใจระบบการเล่นกีฬาฟุตบอลเป็นอย่างดี

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ศักยภาพในการประยุกต์ใช้แทคติกในการนำมาประยุกต์ใช้การ

ฝึกซ้อมและแข่งขัน ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬามากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหากนักกีฬามีศักยภาพ มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคนิคต่างๆที่ทางผู้ฝึกสอนได้นำมาถ่ายทอดในการฝึกซ้อม ก็จะสามารถพัฒนาตนเองได้และเก่งขึ้น สามารถพาตนเองไปถึงระดับสูงสุดได้ โดยมีรายชื่อติดทีมชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภา ภูภริมย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความรู้ 4) ด้านทักษะทางปัญญา 5) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 6) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ) ด้านทักษะการปฏิบัติ

2. ด้านทักษะ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรการทำเร็ว อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .859) โดยเฉพาะประเด็นการสร้างความคุ้นเคยกับลูกฟุตบอล การหยุดหรือบังคับลูกฟุตบอลไว้ที่เท้า รองลงมาประเด็น มีทักษะขั้นพื้นฐานของกีฬาฟุตบอล เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย ปฏิบัติการตอบสนอง ประเด็นสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะที่ทำการแข่งขันได้เป็นอย่างดี ประเด็น มีการคิดวิเคราะห์ และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหตุผลในรูปแบบการฝึกซ้อมที่ผู้ฝึกสอนมอบหมายให้ทำประเด็น มีทักษะอันพึงประสงค์ตามที่ผู้ฝึกสอนต้องการ ประเด็นมีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของระบบการเล่นแต่ละกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี และประเด็นมีการสื่อสาร และทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมทีมตลอดจนมีเทคนิคการนำเสนอที่ดีต่อผู้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นนักกีฬาฟุตบอลจะต้องมีทักษะพื้นฐานการสร้างความคุ้นเคยกับลูกฟุตบอล การหยุดหรือบังคับลูกฟุตบอลไว้ที่เท้า เป็นอันแรกๆก่อนการพัฒนาทักษะอื่นๆที่มีความยากขึ้น ปัจจัยด้านทักษะ เทคนิคทางกีฬาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา นักกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทักษะเทคนิคทางกีฬาควบคู่กับการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย และการเรียนรู้ทักษะและเทคนิคทางกีฬาอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นอัตโนมัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพจน์ คงสมนึก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างเกณฑ์ทดสอบทักษะกีฬาฟุตบอลสำหรับนักเรียนชายช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์ ปี การศึกษา 2559 การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานทักษะกีฬาฟุตบอล จำนวน 3 รายการ สำหรับนักเรียนชาย ระดับประถมศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์ ปี การศึกษา 2559” จำนวน 30 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบทักษะกีฬาฟุตบอลนักเรียนชายช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือระดับดีมากระดับดีระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ จาก เกณฑ์ระดับความสามารถทางทักษะกีฬาฟุตบอล

ชอล รายการเลี้ยง ลูกฟุตบอลของนักเรียนชายนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์
คะแนนของ นักเรียนชายมีระดับทักษะ ดีและปานกลาง เกณฑ์ระดับคะแนนของทักษะกีฬาฟุตบอล
ในการเตะลูกฟุตบอลกระทบฝ่าผนังของนักเรียนชาย ระดับทักษะ ดีมาก ดี ปานกลาง และเกณฑ์
ระดับ ความสามารถทางทักษะกีฬาฟุตบอล รายการยิงประตูที่ระดับทักษะ ดีมาก ดี ปานกลางและ
ค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซีผู้วิจัย
มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ ควรเน้นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้กับนักกีฬาความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับ เทคนิค กติกาต่างๆ ของกีฬาฟุตบอลถ้าหากนักกีฬามีการรับรู้ที่ดีและนำไปปฏิบัติใช้จะทำให้เกิด
ความสำเร็จของนักกีฬา

2. ด้านทักษะทางผู้ฝึกสอนควรสร้างเกณฑ์การทดสอบทักษะกีฬาฟุตบอล สำหรับนักกีฬาควร
จะมีการศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถภาพทางกายของ กลุ่มเป้าหมายควบคู่กับฝึกทักษะกีฬาฟุตบอล
ด้วย โปรแกรมการฝึกฟุตบอลที่ดีนั้น ผู้เข้ารับการฝึก ควรมีการพัฒนาการทั้งด้านทักษะและ
สมรรถภาพทางกายไปพร้อมๆ กันอย่างเป็นระบบที่มีความเหมาะสมกับการศักยภาพของนักกีฬา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ดีที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาในประเด็นปัญหาและข้อคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอล
สโมสรแบงค็อกบีทีเอส เอฟซี เพื่อจะได้พัฒนาหรือปรับปรุงในประเด็นดังกล่าวอย่างตรงประเด็น

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา
ฟุตบอล รูปแบบการฝึกสอนกีฬาการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางการกีฬาและแรงจูงใจ ที่
ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จทางการกีฬาของนักกีฬา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตการกีฬาและการออกกำลังกายมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ขอความร่วมมือท่านกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง ผู้สอบถามขอขอบพระคุณ (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย และกรอกข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ
 1. ชาย
 2. หญิง
2. อายุ
 1. 18-24 ปี
 2. 25-30 ปี
 3. 31 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือนจากการฝึกซ้อม
 1. 5,000-10,000 บาท
 2. 10,001-15,000 บาท
 3. 15,001-20,000 บาท
 4. มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการเล่นกีฬาฟุตซอล
 1. 1-2 ปี
 2. 3-5 ปี
 3. 6-7 ปี
 4. 8 ปีขึ้นไป
6. รางวัลเกียรติยศ/เหรียญรางวัล
 1. 1-2 เหรียญ
 2. 3-4 เหรียญ
 3. 5-6 เหรียญ
 4. 7 เหรียญขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลสโมสรเบงค็อกบีทีเอส เอฟซี

ระดับ 5 =มากที่สุดระดับ 4 = มากระดับ 3 =ปานกลางระดับ 2=น้อยระดับ 1=น้อยที่สุด

การพัฒนาศักยภาพ	ระดับการพัฒนาศักยภาพ				
	5	4	3	2	1
1.ด้านความรู้					
1. มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคนิคในการนำมาประยุกต์ใช้การฝึกซ้อมและแข่งขัน					
2. มีความรู้ความเข้าใจกีฬาฟุตซอลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแข่งขันได้ดี					
3. เข้าใจระบบการเล่นกีฬาฟุตซอลเป็นอย่างดี					
4. มีความรู้ด้านกติกาอย่างถูกต้องแม่นยำ					
5. มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน					
6. ตั้งใจเรียนรู้จากผู้ฝึกสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2. ด้านทักษะ					
7. มีทักษะขั้นพื้นฐานของกีฬาฟุตซอล เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย ปฏิบัติการ การตอบสนอง					
8. การสร้างความคุ้นเคยกับลูกฟุตซอล การหยุดหรือบังคับลูกฟุตซอลไว้ที่เท้า					
9. มีทักษะอันพึงประสงค์ตามที่คุณฝึกสอนต้องการ					
10. มีการสื่อสาร และทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมทีม ตลอดจนมีเทคนิคการนำเสนอที่ดีต่อผู้ฝึกสอน					
11. มีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของระบบการเล่นแต่ละกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี					
12. มีการคิดวิเคราะห์ และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหตุผล ในรูปแบบการฝึกซ้อมที่คุณฝึกสอนมอบหมายให้ทำ					
	ระดับการพัฒนาศักยภาพ				
	5	4	3	2	1
13. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะที่ทำการแข่งขันได้เป็นอย่างดี					
2.ด้านพฤติกรรมและความสามารถ					

14. สามารถรับแรงกดดันในระหว่างการแข่งขันจากกองเชียร์และผู้ฝึกสอนได้เป็นอย่างดี					
15. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมทีมได้เป็นอย่างดี					
16. สามารถพัฒนาตนเองให้ติดทีมชาติได้					
17. มีไหวพริบที่ดีในการเล่นกีฬาประเภทปะทะกัน					
18. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
19. มีความสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวเป็นกลาง การรู้จักกาลเทศะ และการมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีมและคู่แข่ง					
20. มีความเชื่อมั่นศรัทธา และในความสามารถของตนเพื่อที่จะพาทีมประสบความสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตบอลสมัครเล่นคือกบี่ทีเอส เอฟซี

1. ด้านความรู้

.....

.....

.....

2. ด้านทักษะ

.....

.....

.....

3. ด้านพฤติกรรมและความสามารถ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สมิทธิ์ วิทยุตติ

สุรกิจ มวยม้าย

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา. (2556). **กติกากอล์ฟชอล**. กรุงเทพฯ:กองวิชาการกีฬาการกีฬาแห่งประเทศไทย.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2563). **คู่มือหลักสูตรผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอลขั้นต้น**. กรุงเทพมหานคร: องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ:วี.พริ้นท์ (1991).
- ณัฐกานต์ ชันทอง. (2557). **แบบการบริหารด้านกีฬาโรงเรียนกีฬาในประเทศไทย**. ชุมชนวิจัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิสตากร เวชยานนท์. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:นานมีบุ๊คส์.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). **ซ้ำและสมรรถนะเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2552). **คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- กมลชนก ภูเนียม. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของพนักงานในโรงแรมพูลแมน คิง เพาเวอร์ กรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนาภา ภูภิรมย์. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย. สาขาวิชาพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เดือนใจ ดวงแก้ว. (2553). **การพัฒนาศักยภาพในการทานของข้าราชการกลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). **การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองสถานที่ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุวัฒน์ แสงทอง. (2557). **การศึกษาการพัฒนาบุคลากรกรณี บริษัท อเบโนพริ้นติ้ง จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ยุทธนา เชิงหอม. (2547). **คุณลักษณะที่แท้จริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และครูทั่วไป โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เสาวลักษณ์ เพชรทอง.(2560). **แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาทีมชาติไทย สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ชุดซีเกมส์ 2017**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิทย์ สันประภา. (2551). **ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักกีฬามหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุชาติปิยนราวิชัย. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกริก.
- อนุพร รัตนพันธ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช**.สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกพจน์ คงสมนึก. (2559). **การสร้างเกณฑ์ทดสอบทักษะกีฬาฟุตบอลสำหรับนักเรียนชายช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนเซนต์โยเซฟนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย.[ออนไลน์]. (2556). **ประวัติกีฬาฟุตบอล**.เข้าถึงได้จาก <http://www.sat.or.th/Sportslearning>.สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2563
- สโมสรแบดมินตันบีทีเอส เอฟซี (2563). **ประวัติสโมสรแบดมินตันบีทีเอส เอฟซี**. เข้าถึงได้จาก [http:// https://th.wikipedia.org/wiki](http://https://th.wikipedia.org/wiki)