

การพัฒนาศักยภาพการกีฬานักกีฬานานาชาติ กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย ในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ

สุริยัน สมพงษ์ และคมกฤษ รัตตะมณี

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 30 April 2563 / Revised: 21 July 2563 / Accepted: 29 October 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในขั้นตอนการดำเนินการส่งนักกีฬาไปร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย จำนวน 20 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทย จำนวน 10 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธีการหาความแม่นยำตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1 จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพโดยรวมมีสมรรถนะในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ด้านการบริการที่ดีในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ด้านการสั่งสม

ความเชี่ยวชาญในงาน ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) ด้านจริยธรรม ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00)

สรุปผลการวิจัย สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด 2) ด้านการบริการที่ดี มีความสุขและยินดีให้บริการด้วยความความตั้งใจ 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน มีความสนใจใฝ่รู้ในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ด้านจริยธรรม ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อสังคม และ 5) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยที่เหมาะสมตามสมรรถนะหลักต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก / บุคลากรกีฬา / นักกีฬา / มหกรรมกีฬา / กีฬานานาชาติ

SPORT PERSONNEL DEVELOPMENT BASED ON COMPETENCY: A CASE STUDY OF THAI ATHLETES HEADQUARTER OFFICER IN MAJOR SPORTS EVENTS

Suriyan Somphong and Komkrit Rattamanee

Faculty of Science and Technology, Suan Sunandha Rajabhat University

Received: 30 April 2020 / Revised: 21 July 2020 / Accepted: 29 October 2020

Abstract

Purpose The purpose of this study was to investigate the core competencies for sport personnel development in the process of sending athletes to participate in a major sport events for Thai athletes.

Methods Samples were 30 personnel of Thai athletes headquarter officers ($n = 20$) and committees of the National Olympic Committee of Thailand ($n = 20$) by using purposive sampling technique. The instruments were semi-structured interview developed by researchers with the construct validity (IOC) of 1.0 and the Cronbach's reliability of 0.97.

Results The results showed that the Thai athletes headquarter officers had a high score toward core competencies in all aspects: namely achievement motivation ($\bar{X} = 4.00$), service mind ($\bar{X} = 4.09$), collecting work expertise ($\bar{X} = 4.06$), integrity ($\bar{X} = 4.10$), and cooperation ($\bar{X} = 4.10$).

Conclusion

It was concluded that the core competencies of the Thai athletes headquarter officers had 5 key performance factors, namely, 1) Achievement motivation, focused on the determination of duty 2) Service mind, focused on happily and willing to serve with determination. 3) Collecting work expertise, focused on having an interest in performing their duties 4) Integrity, focused on realize their roles and duties towards society and 5) Cooperation, focused on cooperating with the group to accomplish the task and can build confidence in others Therefore, these result can be used as a guideline for improving sport personnel development in the future.

Keywords: Core competency / Sport personnel / Athlete / Major sport event / International sport

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลไกสำคัญสำหรับการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้งานหรือกิจกรรมต่างๆบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมีการจัดสรรความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งหลักสำคัญประการหนึ่ง คือการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ เป็นผู้ที่สมรรถภาพดี มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนในเรื่องของกำลังสติปัญญา ความสามารถที่จะประกอบกิจการงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด และการที่ทรัพยากรบุคคลจะมีค่าได้นั้น สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยเรื่องของกีฬาเป็นกลไกการขับเคลื่อนได้ ซึ่ง “กีฬา” จะเป็นสื่อในกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในวโรกาสวันเปิดงานกรีฑานักเรียน ประจำปี พ.ศ.2504 ความตอนหนึ่งว่า “การกีฬานั้นเป็นอุปกรณ์การศึกษาที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการกล่อมเกลา ให้เด็กมีจิตใจอดทน กล้าหาญ รู้แพ้ รู้ชนะ ปลูกฝังพละนาถยให้แข็งแรง เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เด็กเป็นผู้มีสมรรถภาพทั้งในทางจิตใจและร่างกาย เป็นผลสืบเนื่องไปถึงการเป็นพลเมืองของชาติ อันเป็นยอดแห่งความปรารถนา” จากวลีดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เข้าใจถึงคุณค่าของการกีฬา โดยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา นอกเหนือจากการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกายเพื่อสุขภาพแล้ว การกีฬาในปัจจุบันยังมีส่วนช่วยสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน ดังจะสอดคล้องกับองค์กรโอลิมปิกในประเทศไทย ที่มีบทบาทหนึ่งที่สำคัญคือการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติ ซึ่งถือว่าเป็นการเปิดประตู สู่อารยะธรรมที่แตกต่าง ในการที่จะได้เรียนรู้วัฒนธรรมและการกีฬาของประเทศต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นปรัชญาของโอลิมปิก

ที่มีความงดงาม

คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ เป็นหนึ่งในจำนวน 207 ประเทศ ที่คณะกรรมการโอลิมปิกนานาชาติ (IOC) ให้การรับรองอย่างเป็นทางการ และเป็นหนึ่งในจำนวน 45 ประเทศ ที่สภาโอลิมปิกแห่งเอเชีย (OCA) ให้การรับรองคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ จะต้องปฏิบัติตามธรรมนูญข้อบังคับของทั้งสององค์กรดังกล่าว ตามบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ, 2562)

1. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์หลักการของอุดมการณ์โอลิมปิกภายในประเทศภายใต้ธรรมนูญโอลิมปิก
2. ดูแลให้มีการปฏิบัติตามธรรมนูญโอลิมปิก
3. ส่งเสริมและพัฒนากีฬาให้ได้มาตรฐานในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาเพื่อมวลชน
4. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้บริหารกีฬา โดยจัดอบรมหลักสูตรการบริหารกีฬา หลักสูตรผู้ฝึกสอน หลักสูตรผู้ตัดสินให้กับสมาคมกีฬาจังหวัด และสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง
5. เป็นองค์กรตัวแทนเดียวของประเทศ ที่มีหน้าที่คัดเลือกและส่งนักกีฬาระดับชาติเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างประเทศ เช่น กีฬาโอลิมปิกเกมส์ เอเชียนเกมส์ เอเชียนอินดอร์เกมส์ เอเชียนบีชเกมส์ และกีฬาซีเกมส์ หรือการแข่งขันกีฬาใดๆ ที่อยู่ภายใต้การอุปถัมภ์ของคณะกรรมการโอลิมปิกนานาชาติ
6. มีหน้าที่ในการประสานงานกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยร่วมมือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากีฬาของชาติไปในทิศทางเดียวกัน โดยการประสานงานอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องกับภาครัฐและภาคเอกชน
7. ต้องมีความคิดเป็นอิสระและหลีกเลี่ยงปัจจัยต่างๆ อันเกิดจากแรงกดดันทางการเมืองศาสนา

หรือเศรษฐกิจ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติตามธรรมนูญโอลิมปิกได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับ Suriyan (2019) กล่าวว่า การกีฬาดังกล่าวเป็นหน้าที่หลักโดยตรงของคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทย และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ทุกๆภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ จำเป็นต้องมีการเตรียมบุคลากรให้มีศักยภาพที่เหมาะสม โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ และมีศักยภาพพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ร่วมกัน ทั้งนี้ จากโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯภารกิจหนึ่งที่สำคัญ คือการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันโอลิมปิกเกมส์ โดยเกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2495 ซึ่งเป็นการแข่งขันโอลิมปิกเกมส์ ครั้งที่ 15 ณ เมืองเฮลซิงกิ ประเทศฟินแลนด์ และจะเห็นได้ว่าในปีดังกล่าว ประเทศไทยส่งนักกีฬาเข้าแข่งขันเพียงประเภทเดียว คือ กรีฑา และหลังจากนั้นมา ประเทศไทยได้ส่งนักกีฬา เข้าร่วมการแข่งขันหลายชนิดกีฬา ประกอบด้วย กรีฑา บาสเกตบอล ฟุตบอล เรือใบ มวยสากลสมัครเล่น จักรยาน ยกน้ำหนัก ยูโด วูซู ยิงปืน เป็นต้น และตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า ประเทศไทยเริ่มส่ง นักกีฬาเข้าร่วมโอลิมปิกเกมส์เป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.2495 แต่กว่าประเทศไทยจะได้รับเหรียญโอลิมปิกก็เป็นการเข้าร่วมโอลิมปิกเกมส์ ครั้งที่ 7 ของประเทศไทย ซึ่งเป็นครั้งที่ 21 ของโอลิมปิกเกมส์ ณ เมืองมอนทรีออล ประเทศแคนาดา เมื่อ พ.ศ.2519 โดยนายพเยาว์ พูลธรัตน์ ได้รับเหรียญทองแดงจากมวยสากลสมัครเล่น รุ่นโลดด์ฟลายเวท เป็นคนแรก จากปี พ.ศ.2495-พ.ศ.2519 รวมระยะเวลา 24 ปี และหลังจากนั้น ประเทศไทย ก็ได้รับเหรียญโอลิมปิกทุกครั้งนับถึงครั้งล่าสุด ครั้งที่ 31 ค.ศ.2016 ณ เมืองรีโอ เดอ จาเนโร ประเทศบราซิล

(Suriyan, 2019)a

คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ ยังเป็นตัวแทนของประเทศไทยในการเสนอตัวขอรับเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติต่างๆ อาทิ โอลิมปิกเกมส์ ยูธโอลิมปิกเกมส์ เอเชียนเกมส์ เอเชียนอินดอร์เกมส์และมาเซียลอาร์ท และอื่นๆ อีกหลายรายการ อีกทั้งยังทำหน้าที่ที่กลั่นกรอง พิจารณา และให้การสนับสนุนสมาคมกีฬาต่างๆ เตรียมความพร้อมส่งนักกีฬาทิมชาติไปร่วมแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติทุกรายการ พร้อมกับเดินทางไปดูแลอำนวยความสะดวก และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิดทุกครั้งด้วยสายตาอันยาวไกลและมากด้วยประสบการณ์ อีกทั้งความเชี่ยวชาญในส่วนของการวิชาการ เทคโนโลยี และการปฏิบัติในมิติต่างๆ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ จึงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง โดยหลายประเทศให้ความเลื่อมใส และเชื่อมั่นในศักยภาพของประเทศไทย โดยมีการส่งเจ้าหน้าที่มาศึกษา ดูงาน และขอความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ เพื่อนำแบบอย่างที่ดีไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ ยังคงยึดมั่นในอุดมการณ์โอลิมปิกด้วยความตั้งใจจริง ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนางานการกีฬาของชาติให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไปสู่ความสำเร็จอย่างสง่างาม จากภารกิจของคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ ในการดำเนินงานด้านการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ จึงได้มีการแต่งตั้ง “เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ” ขึ้น ตามวาระที่มีการแข่งขันมหกรรมกีฬาต่างๆ เช่น โอลิมปิกเกมส์ ยูธโอลิมปิกเกมส์ เอเชียนเกมส์ เอเชียนอินดอร์และมาร์เซียลอาร์ทเกมส์ เอเชียนบีชเกมส์ และกีฬาซีเกมส์ หรือการแข่งขันกีฬาใดๆ ที่อยู่ภายใต้การอุปถัมภ์ของ

คณะกรรมการโอลิมปิกนานาชาติ สภาโอลิมปิกแห่งเอเชีย และสหพันธ์กีฬาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งนี้ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ ได้ปฏิบัติภารกิจในการคัดเลือกและส่งนักกีฬาระดับชาติเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติด้วยความเข้มแข็ง ประสานความร่วมมือ ร่วมใจกันในทุกภาคส่วน ได้เป็นอย่างดีเสมอมา แต่เมื่อมองในมิติของแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องนั้น ยังไม่ปรากฏรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ของการแข่งขันมหกรรมกีฬาในระดับนานาชาติ ซึ่งจากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว นักวิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรทางการกีฬابนพื้นฐานสมรรถนะ กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ” เพื่อที่จะหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการกีฬาที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ โดยสามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างแท้จริงได้แสดงออกมาเป็นผลงานที่โดดเด่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรโอลิมปิกสมัยใหม่ด้วยความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ
2. เพื่อศึกษาขั้นตอนการดำเนินการส่งนักกีฬาไปร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ ที่เหมาะสมตามสมรรถนะหลัก

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

เป็นบุคลากรทางการกีฬาที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ ระหว่างปี พ.ศ.2551-2562 จำนวน 20 คน และคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ หัวหน้าคณะนักกีฬา และรองหัวหน้าคณะนักกีฬาทีมชาติไทย จำนวน 10 คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ Krejcie and Morgan อ้างใน พิเชิต (2547) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ เพื่อขอทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. สร้างเครื่องมือการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามกระบวนการระเบียบวิธีการวิจัย
3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปขอรับข้อมูลจากคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 30 คน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระหว่างปี พ.ศ. 2551-2562
4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ด้วยการถอดเทป การอภิปรายผลและหาข้อสรุป และตรวจสอบผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน

3. การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (index of item objective congruence: IOC) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมด้านโครงสร้างตรงตามเนื้อหา ตลอดจนการใช้ภาษาในแบบสอบถาม แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยต่อไป โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสูงสามารถนำไปใช้ได้

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1 จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญและมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยจากแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย โดยประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.17	0.93	มาก
ทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร	3.97	0.71	มาก
การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย	4.12	0.72	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.15	0.76	มาก
กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	3.69	1.21	มาก
รวม	4.00	0.86	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพโดยรวมมีสมรรถนะหลัก ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
2. การบริการที่ดี			
ความตั้งใจในการให้บริการที่ดี	4.16	0.75	มาก
ความพยายามในการให้บริการที่ดี	3.97	0.87	มาก
ความคิดที่จะพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้น	4.03	0.81	มาก
ความสุขและยินดีให้บริการกับทุกคนในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.19	0.76	มาก
รวม	4.09	0.80	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม บริการที่ดี ในภาพรวมมีสมรรถนะหลักในระดับมาก ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นสมรรถนะหลักด้านการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน			
ความสนใจ ใฝ่รู้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร	4.12	0.77	มาก
การศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.75	มาก
การประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร	3.96	0.90	มาก
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกรอบของการปฏิบัติงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ	4.14	0.75	มาก
รวม	4.06	0.79	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ความเชี่ยวชาญในงาน ในภาพรวมมีสมรรถนะหลัก ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
4. จริยธรรม			
ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.93	มาก
ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อสังคม	4.17	0.71	มาก
ปรับปรุงแก้ไขผลการกระทำที่ผิดพลาด	4.12	0.72	มาก
ให้ความเคารพผู้ให้ความช่วยเหลือทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่	4.15	0.76	มาก
รวม	4.10	0.78	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีสมรรถนะหลักในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม เท่ากับ 4.10)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลักด้านการร่วมแรงร่วมใจ

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
5. การร่วมแรงร่วมใจ			
ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง	3.97	0.93	มาก
ความร่วมมือกับหมู่คณะเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.17	0.71	มาก
ให้อภัยและแก้ไขข้อขัดแย้งในหมู่คณะอย่างสันติวิธี	4.12	0.72	มาก
เชื่อในคำขวัญ “สามัคคีคือพลัง”	4.15	0.76	มาก
รวม	4.10	0.78	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นสมรรถนะหลักด้านการร่วมแรงร่วมใจในภาพรวมมีสมรรถนะหลักในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10)

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้

ทราบสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด เนื่องจากด้วยบริบทของผู้บังคับบัญชาเป็นทหาร จึงมี

ความเคร่งครัดในระเบียบวินัยสูง รวมทั้งยังการมีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างสรรค์พัฒนาผลงานตามเป้าหมายที่ท้าทาย และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร และการมีกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

2.2 ด้านการบริการที่ดี โดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการมีความสุขและยินดีให้บริการกับทุกคนในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และการมีความตั้งใจในการให้บริการที่ดี อีกทั้งการมีความคิดที่จะพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้น และการมีความพยายามในการให้บริการที่ดี

2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน โดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกรอบของการปฏิบัติงานกับผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีความสนใจ ใฝ่รู้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรพยายามค้นคว้าหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามได้เป็นอย่างดี

2.4 ด้านจริยธรรม โดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อสังคม และรู้จักการขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลือทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ มีการปรับปรุงแก้ไขผลการกระทำที่ผิดพลาดและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการร่วมแรงร่วมใจโดยสรุปผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับการให้ความร่วมมือกับหมู่คณะเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น โดยมีคำขวัญร่วมกันที่ว่า “สามัคคีคือพลัง” รวมทั้งยังให้อภัย แก้อภัยข้อขัดแย้งในหมู่คณะอย่างสันติวิธี และมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ด้วยการกิจของคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ ในการดำเนินงานด้านการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ ซึ่งได้แต่งตั้ง “เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ” ขึ้น สอดคล้องกับ Suriyan (2019) อธิบายว่าคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ มีภารกิจหลักสำคัญคือการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาต่างๆภายใต้การอุปถัมภ์ของคณะกรรมการโอลิมปิกนานาชาติ เช่น การแข่งขันโอลิมปิกเกมส์ เอเชียนเกมส์ เอเชียนอินดอร์และมาร์เชียลอาร์ตเกมส์ เอเชียนบีชเกมส์ และกีฬาซีเกมส์ ในการนี้ คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ ยังได้ปฏิบัติภารกิจคัดเลือกและส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติได้เป็นอย่างดีเสมอมา แต่เมื่อสังเกตจากแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องนั้น ยังไม่ปรากฏแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมตามสมรรถนะที่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ของการแข่งขันมหกรรมกีฬาในระดับนานาชาติ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำกองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติเพื่อที่จะหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการกีฬาที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ โดยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. กำหนดขั้นตอนการเตรียมการจัดส่งนักกีฬาทีมชาติไทยเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ 2. กำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ และ 3. จัดทำแผน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ

1. ลำดับขั้นตอนการเตรียมการจัดส่งนักกีฬาทีมชาติไทยเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ

การแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติในแต่ละครั้ง คณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ จะได้มีการแต่งตั้ง “เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย” ขึ้น เพื่อเป็นไปตามธรรมนูญโอลิมปิก (Olympic Charter) โดยปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการกำกับดูแลช่วยเหลือ และรับผิดชอบงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับนักกีฬาและเจ้าหน้าที่ทีมชาติไทยในทุกชนิดกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาต่างๆ (Suriyan, 2019a) ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ปลอดภัย และชื่อเสียง เกียรติภูมิของประเทศไทย จึงได้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬา ซึ่งจะมีตำแหน่งตามโครงสร้าง ดังนี้ คือ 1. หัวหน้านักกีฬา 2. รองหัวหน้านักกีฬา 3. เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย 4. แพทย์ประจำทีม พยาบาล และนักกายภาพบำบัด และ 5. ผู้ประสานงานภายในเมืองเจ้าภาพ หรือเรียกว่า อาตาเซ่

สำหรับการดำเนินงานในแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างของงาน ล้วนมีความสำคัญและมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละงานเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งพื้นที่ของหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อน เพื่อให้การดำเนินการจัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ นั่นก็คือ “เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย” ซึ่งจะมีคำบรรยายลักษณะงาน (Job descriptions) ที่ต้องปฏิบัติในช่วงต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ช่วงก่อนการแข่งขัน

1. รวบรวมและจัดส่งจำนวนนักกีฬา (Entry by numbers) ให้กับคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

2. รวบรวมและจัดส่งรายชื่อนักกีฬา (Entry by names) ให้กับคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

3. ร่วมการประชุมหัวหน้านักกีฬา (CDM meeting) เพื่อเตรียมความพร้อมในเรื่องต่างๆ ก่อนการแข่งขัน

4. รวบรวมและจัดส่งข้อมูลคณะนักกีฬา เจ้าหน้าที่ทีม และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้กับคณะกรรมการจัดการแข่งขัน เพื่อทำบัตรประจำตัว (Accreditation card)

5. จัดเตรียมกำหนดการเดินทาง (Arrival and departure schedule) สำหรับคณะนักกีฬา เจ้าหน้าที่ทีมและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

6. จัดเตรียมที่พัก (Accommodation) สำหรับคณะนักกีฬา เจ้าหน้าที่ทีมและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

7. จัดทำคู่มือนักกีฬา

ช่วงระหว่างการแข่งขัน

1. ติดต่อและประสานงานเรื่องที่พัก (Accommodation) สำหรับคณะนักกีฬา เจ้าหน้าที่ทีมและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. ติดต่อและประสานงานเรื่องการเดินทาง (Transportation) สำหรับคณะนักกีฬา เจ้าหน้าที่ทีมและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. ติดต่อและประสานงานเรื่องการขนส่ง (Logistics) วัสดุอุปกรณ์ทางการกีฬา ภายในประเทศและระหว่างประเทศ

4. ติดต่อและประสานงานศูนย์บริการคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งชาติ (NOC services)

5. เข้าร่วมการประชุมหัวหน้านักกีฬา (CDM meeting) เพื่อรายงานปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างช่วงการแข่งขัน

6. ติดต่อและประสานงานในการเข้าร่วมพิธีเปิด-ปิดการแข่งขัน (Ceremonies) และกิจกรรมอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการจัดการแข่งขันได้มีการจัดขึ้นในระหว่างการแข่งขัน

7. ติดต่อและประสานงานกับฝ่ายแพทย์ (Medical & healthcare) ของคณะกรรมการจัดการแข่งขัน เพื่ออำนวยความสะดวกในกรณีที่นักกีฬาเกิดอาการบาดเจ็บรุนแรง

8. ติดต่อและประสานงานกับฝ่ายควบคุมสารต้องห้าม (Doping control)

9. ติดต่อและประสานงานกับฝ่ายจำหน่ายบัตรผ่านประตู (Ticketing) เพื่อเข้าชมการแข่งขันกีฬาในชนิดต่างๆ

10. ติดต่อและประสานงานเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของสื่อมวลชนและการถ่ายทอดโทรทัศน์ (Broadcast & media)

11. เตรียมกำหนดการแข่งขันของนักกีฬาไทยทุกชนิดกีฬาในแต่ละวัน (Day by day schedule)

12. สรุปรายงานผลการแข่งขันของนักกีฬาทีมชาติไทยในแต่ละวัน (Day by day report)

ช่วงภายหลังการแข่งขัน

สรุปรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. คุณสมบัติของบุคลากร (Job specifications) สอดคล้องกับ Spencer (1993) อธิบายว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มาและส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ และสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ตำแหน่งงาน (Job title) : เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย

2.2 หน้าที่ (Functions) : ติดต่อและประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ของคณะกรรมการจัดการแข่งขันกีฬา

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibilities) : รับข้อมูลและข่าวสารต่างๆ จากหัวหน้านักกีฬาและรองหัวหน้านักกีฬา เพื่อปฏิบัติหน้าที่กับฝ่ายต่างๆ ของคณะกรรมการจัดการแข่งขัน และติดต่อประสานงานกับสมาคมกีฬา เพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่เข้าร่วมการแข่งขัน

2.4 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics): การทำงานประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความคล่องแคล่วว่องไวในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

2.5 การศึกษา (Education) : ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2.6 ประสบการณ์ (Experience) : เคยเข้าร่วมการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ หรือเคยมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ

2.7 ความรู้ (Knowledge) : มีความรู้เรื่องกีฬาและการจัดการกีฬา รวมถึงมีความรู้เรื่องกฎระเบียบข้อบังคับตามธรรมนูญโอลิมปิก (Olympic Charter) ในการแข่งขันมหกรรมกีฬารายการต่างๆ เช่น โอลิมปิกเกมส์ เอเชียนเกมส์ และซีเกมส์ เป็นต้น

2.8 ความสามารถ (Ability) : ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการเจรจาต่อรอง และมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬาคือเป็นข้อค้นพบจากงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ David C.

McClelland (1965) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัดความฉลาดทางอารมณ์ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะหลักของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการมหรธรรณกัฟาระดับนานาชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนารูขัอมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุคฉลการเพื่อสนับสนุนการกัฟในการเข้าร่วมการแข่งขันมหรธรรณกัฟาระดับนานาชาติ

สรุปผลการวิจัย

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย ต้องคำนึงถึงสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ

1. สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพโดยรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนรายละเอียดในข้อย่อยของปัจจัยด้านนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาได้แก่ การมีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย และการมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร และการมีกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

2. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) โดยสมรรถนะหลักของการมีความสุขและยินดีให้บริการกับ

ทุกคนในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และการมีความตั้งใจในการให้บริการที่ดี อีกทั้งการมีความคิดที่จะพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้น และการมีความพยายามในการให้บริการที่ดีผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

3. สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ในภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยสมรรถนะหลักของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกรอบของการปฏิบัติงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ และความสนใจ ใฝ่รู้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร และการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

4. สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม ในภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยสมรรถนะหลักของการตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อสังคม และขอบคุณผู้ให้ความช่วยเหลือทุกคน ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ และปรับปรุงแก้ไขผลการกระทำที่ผิดพลาด และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

5. สมรรถนะหลักด้านการร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยสมรรถนะหลักของการทำให้ความร่วมมือกับหมู่คณะเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และการมีความเชื่อในคำขวัญ “สามัคคีคือพลัง” และให้อภัยและแก้ไขข้อขัดแย้งในหมู่คณะอย่างสันติวิธี และมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมากเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- Boontham Kitprida-praksa (2010). *Techniques for creating data collection tools for research*. 7th edition, Sri Anan Printing, Bangkok.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York: John Wiley&Sons.
- Chuchai Smithikrai (2007). *Recruiting, selection and performance appraisal of personnel*. 2nd edition, Bangkok Publishing.
- Danai Thianphut (1997). *Personnel management in the next decade*. 3rd edition. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- David C. McClelland (1965). *Achievement Motivation Can Be Developed*. Harvard Business Review, November-December 1965, 6-8.
- Filippo, E.B (1971). *Principles of Personnel Management*. (3rd.). New York: McGraw. Hill Book Company.
- Ireland, Gary Donald (1994), *Assessing the Importance of Human Resources Management Competencies from Practitioners' Perspectives*. M.Ed., University of Alberta (Canada).
- Ivey, Starla Lynn (2002). *Workplace Competencies (SCANS) of Job as reported by human resource personnel*. Ed.D., University of Missouri – Columbia.
- Kanokporn Si Dokmai (2006). *Assessment of Personnel Competency in Surat Thani Provincial*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University
- Lindner, James R. (2001). *Competency Assessment and Human Resources Management of Extension County Chairs*. Texas A&M University.
- Maneth, P.E. (1988). *Faculty Development Practices at Kansas Community College and Analysis of their Perceived Effectiveness*. *Dissertation Abstracts International*, pp.189-230.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*, *American Psychologist*. 28, pp.1-14.
- National Olympic Committee of Thailand (2019). *Regulations of the National Olympic Committee of Thailand*. The National Olympic Committee of Thailand, Bangkok.
- Narongwit Saenong (2003). *Practice in Modern Human Resource Management*. Bangkok: HR Center.
- Pornchanok Ketakanath (2008). *The Relationship between Leadership and the core competencies of Nonthaburi Municipality*. Master of Art Thesis Department of Public Administration Graduate School Mahidol University.
- Ratchaneewanit Thanom (2005). *Performance Competency Enhancement in Human Resource Management*. Journal of Civil Service Commission (OCSC).
- Sakawarat Sakulchoti (2007). *Development of core competencies of sub district administrative staff in Ban Tak District, Tak Province*. Independent study report. Master of Public Administration Program. Khon Kaen University.

- Saman Rangsiyokrit (1997). *General knowledge about human resource management*. 18th edition. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Sarisa Chantaras, Branch (2011). *Performance Competency of Personnel in Financial and Procurement Operations. Of Mahasarakham University*. Master of Science Program in Public Security Program in Public Policy. Maha Sarakham University.
- Suban lamwarn (2005). Competency Management of Personnel: Key to Developing Thai Higher Education Institutions. *Journal of Graduate Studies*. 2 (6): pp. 50-60.
- Suriyan, S. and Komkrit, R. (2019). Olympic Movement in Thailand. ICBTS 2019 *International Academic Multidiscipline Research Conferences*, Amsterdam, pp.33-42.
- Suriyan, S., Supitr, S., Issadee, K. (2019)a. The impact of the Thailand Olympic Academy on the Olympic Movement in Thailand. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), pp.1-9.
- Somphong Kasemsin (1997). *Administration*. Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Tarinei Aphairot (2011). *A study of core competencies for personnel development: a case study of the president's office*. Mahidol University Salaya Campus Master of Art Thesis Department of Public Administration Graduate school Mahidol University.