

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ
ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจ
ในประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลอาชีพไทย

เทเวศน์ จันทร์หอม

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์ และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณิพนธ์ของ เทเวศน์ จันทรหอม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.ฉัตรกมล สิงห์น้อย)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

.....ประธาน

(ดร.พิชิต เมืองนาโพธิ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง)

.....กรรมการ

(ดร.ฉัตรกมล สิงห์น้อย)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาอนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความดูแลและเอาใจใส่ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุดพงษ์ สุขสว่าง และ อาจารย์ ดร.ฉัตรกมล สิงห์น้อย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนด้วยดีเสมอมาจนคุณฉันทิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พิชิต เมืองนาโพธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์ การกีฬา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานสอบคุณฉันทิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ วิจัยทุกชุด ตลอดจนประธานสโมสรฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกทุกทีม หัวหน้าผู้ฝึกสอน และทีมงานที่คอยช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งนักกีฬาทุกท่านที่ให้ข้อมูล จนทำให้คุณฉันทิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้พร้อมประสบการณ์ อันสำคัญที่จะยืนอยู่บนเส้นทางสายกีฬา

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะพลศึกษา และภาควิชาพลศึกษา ที่ให้โอกาสและเวลาในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ธิดาพงษ์ สุขดี ที่ให้คำปรึกษาและอาจารย์ภาควิชาพลศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ (ครอบครัวจิตวิทยาการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา) ที่คอยให้ คำปรึกษา และเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือมาตลอด รวมทั้งพี่น้องชาวคณะวิทยาศาสตร์ การกีฬาทุกท่าน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องการประสานงาน และเอกสาร ด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ต้องกราบขอบพระคุณ แม่อมรรัตน์ จันท์หอม พ่อเปรม จันท์หอม ผู้ให้ชีวิต อบรมเลี้ยงดูอย่างดี จนชีวิตมาถึงจุดนี้ได้ และน้องชายที่คอยเป็นกำลังใจและอำนวยความสะดวก ตลอดระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้จนประสบความสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของคุณฉันทิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณ ทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จด้านการศึกษาและการทำงาน

เทเวศน์ จันท์หอม

55810026: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา; ปร.ด.

(สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน/ บรรยากาศการจูงใจ/ ความสามัคคีในทีม/

ความเชื่อมั่นในทีม/ ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลอาชีพ

ทฤษฎี จันทรหอม: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน
บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพ
ของทีมฟุตบอลอาชีพไทย (CAUSAL RELATIONSHIP AMONG LEADERSHIP STYLE,
MOTIVATION CLIMATE, TEAM COHESION, AND COLLECTIVE EFFICACY ON
PERFORMANCE SATISFACTION IN THAI PROFESSIONAL FOOTBALL TEAMS)

คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์: นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, Ph.D., พูลพงษ์ สุขสว่าง, ค.ศ., นัตรกมล
สิงห์น้อย, ปร.ด. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำ
ของผู้ฝึกสอน กับบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถามมาตรฐาน 5 ฉบับ คือ
แบบสอบถามการรับรู้การเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน แบบสอบถามบรรยากาศการจูงใจ แบบสอบถาม
ความสามัคคีในทีมกีฬาประเภททีม แบบสอบถามความเชื่อมั่นในทีม และแบบสอบถาม
ความพึงพอใจของนักกีฬา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีก
ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 220 คน

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความเชื่อมั่นในทีมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพ
ของทีมฟุตบอลอาชีพไทยมากที่สุด 2) รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยนิยมใช้
มากที่สุด 3) รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย แบบสนับสนุนทางสังคม
แบบฝึกและสอน แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการจูงใจด้าน
มุ่งเน้นที่ความชำนาญ 4) รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการ แบบฝึกและสอน และ
แบบสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการจูงใจด้านมุ่งเน้นประสิทธิผล 5) ปัจจัย
ความสามัคคีในทีมด้านรวมกลุ่มด้วยงานมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในทีม มากกว่ารวมกลุ่มทางสังคม
สรุปได้ว่าปัจจัยด้านรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนทั้ง 5 แบบ ส่งผลต่อความพึงพอใจใน
ประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลอาชีพไทย โดยส่งผ่านตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศการจูงใจ
ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้ฝึกสอนสามารถนำโมเดลที่
พัฒนาขึ้นมาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักกีฬาและทีมให้ประสบความสำเร็จต่อไป

55810026: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE; Ph.D.
(EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: LEADERSHIP STYLES/ MOTIVATION CLIMATE/ TEAM COHESION/
COLLECTIVE EFFICACY/ PERFORMANCE SATISFACTION IN THAI
PROFESSIONAL FOOTBALL TEAM

TAEVAET JUNHOM: CAUSAL RELATIONSHIP AMONG LEADERSHIP STYLE,
MOTIVATION CLIMATE, TEAM COHESION, AND COLLECTIVE EFFICACY ON
PERFORMANCE SATISFACTION IN THAI PROFESSIONAL FOOTBALL TEAMS.

ADVISORY COMMITTEE: NARUEPON VONGJATURAPAT, Ph.D., POONPONG
SUKSAWANG, Ph.D., CHATKAMON SINGNOY, Ph.D. 105 P. 2018.

This research aimed to examine the influence of causal relationship among leadership style of the trainer, motivation climate, team cohesion, and collective efficacy on the performance satisfaction in Thai professional football teams. There were 5 standard questionnaires which were about leadership style (LSS), motivation climate (PMCSQ), team cohesion (GEQ), collective efficacy (CEQ) and satisfaction scale for athlete (SSA). The population of this research were 220 footballers in Thai Professional Football League 2017. The results showed that 1) Collective efficacy was the most influencing factor on satisfaction in Thai Professional Football Teams. 2) Democratic behavior of the trainer was the most popular leadership style. 3) Democratic leadership style of behavior, social support, teaching and raining, giving positive feedback and compliments were related to motivation climate that focused on expertise. 4) Dictatorship leadership style of teaching and training, and social support were related to the motivation climate that focused on performance. 5) Team cohesion which gathered members by task gave higher influence to collective efficacy than social gathering. It can be concluded that leadership style of the trainer resulted in satisfaction of Thai professional footballers' performance through 3 variables which were motivation climate, team cohesion and collective efficacy in both direct and indirect ways. Trainer can apply this model to develop the athletes and building a successful team.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน.....	10
บรรยากาศการจูงใจ.....	11
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกับบรรยากาศการจูงใจ.....	12
ความสามัคคีในทีม.....	14
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจกับความสามัคคีในทีม.....	15
ความเชื่อมั่นในทีม.....	17
ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีในทีม ความเชื่อมั่นในทีม และประสิทธิภาพ ของทีม.....	17
ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม กับประสิทธิภาพของทีม.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
เครื่องมือในการวิจัย.....	24
ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผลการวิจัย.....	61
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	64
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก.....	75
ภาคผนวก ข.....	77
ภาคผนวก ค.....	79
ภาคผนวก ง.....	92
ภาคผนวก จ.....	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1	ค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ ตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 33
4-2	ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง..... 34
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝง ของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา..... 35
4-4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝง ของบรรยากาศการจูงใจ..... 37
4-5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม.. 38
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝงของ ตัวแปร รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน การรับรู้บรรยากาศการจูงใจ และ ความสามัคคีในทีม..... 39
4-7	ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล..... 42
4-8	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงของโมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา..... 42
4-9	ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลบรรยากาศการจูงใจ..... 43
4-10	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง..... 44
4-11	ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความสามัคคีในทีม..... 45
4-12	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง..... 46
4-13	ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความเชื่อมั่นในทีม..... 47
4-14	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง..... 47
4-15	ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลประสิทธิภาพของทีม..... 48
4-16	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง..... 49
4-17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้..... 50
4-18	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของ ทีม..... 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-19	
ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ศึกษอนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2-1 แนวคิดรูปแบบของความสามัคคีภายในกลุ่ม ของ Carron, Widmeyer, and Brawley.....	15
2-2 สมการโครงสร้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจ และความเชื่อมั่น ในทีม และความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม.....	22
4-1 โมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา.....	41
4-2 โมเดลบรรยากาศการจูงใจ.....	43
4-3 โมเดลความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม.....	45
4-4 โมเดลความเชื่อมั่นในทีม.....	46
4-5 โมเดลความเชื่อมั่นในทีม.....	48
4-6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนที่มีอิทธิพล ต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจ ในประสิทธิภาพของทีม.....	52

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมจะมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็น บุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กันในทุก ๆ วัน และทุกสถานการณ์ เช่นเดียวกับผู้ฝึกสอน นักกีฬา และเพื่อนร่วมทีม ที่ต้องทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ของบุคคลเหล่านี้บางครั้งอาจมีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านบวก และด้านลบ ดังนั้น ความสัมพันธ์ย่อมมีผลกระทบโดยตรงอย่างแน่นอนต่อความความคิด อารมณ์ และความรู้สึก ในส่วนของบุคคลและกลุ่ม ทั้งในขณะการฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬา (Kleinert et al., 2012) ดังนั้น การแข่งขันกีฬาอาชีพที่มุ่งเน้นถึงผลการแข่งขันย่อมกระทบกับสภาพจิตใจของนักกีฬาอย่างแน่นอนทั้งก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขัน และหลังการแข่งขัน

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการแข่งขันกีฬาอาชีพ ซึ่งเป็นมิติกีฬาที่มุ่งเน้นการแพ้ชนะจากการแข่งขัน เป็นมิติที่มุ่งพัฒนาให้คนมีความอดทน มุ่งมั่น และรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งจากการแข่งขัน ความมีชื่อเสียงและผลตอบแทนที่ได้จากการแข่งขันกีฬา (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554, หน้า 8) โดยเฉพาะการแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในทุกทีมต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขัน จึงต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและทีมให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จมีหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย ด้านชีวกลศาสตร์ทางด้านกีฬา และด้านจิตวิทยาการกีฬา เพื่อช่วยในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาและทีม (Leo, Miguel, Oliva, Amado, & Calvo, 2014)

10 ปีที่ผ่านมากีฬาฟุตบอลของประเทศไทยเป็นอีกชนิดกีฬาที่ได้พัฒนาสู่กีฬาอาชีพอย่างสมบูรณ์ และได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน สังเกตได้จากผู้เข้าชมการแข่งขันในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ไทยลีก 2, 3, 4 และไทยแลนด์คัพเมเจอร์ลีก เนื่องจากสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการวางแผนบริหารจัดการอย่างเป็นมืออาชีพ และได้มาตรฐานในระดับสากล รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และเอกชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้กีฬาฟุตบอลมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงทำให้จำนวนของผู้ชมกีฬาฟุตบอลเพิ่มมากขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งส่งผลก่อให้เกิดรายได้ให้กับประชาชนในหลายสาขาอาชีพอย่างมากมาย รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ทีมสโมสรฟุตบอลต่าง ๆ ในทุกระดับชั้นมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาที่ต้องการพัฒนาทีมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ชัยชนะในการแข่งขันในลีกอาชีพของประเทศไทยเพื่อดึงดูดผู้ชมให้เข้ามาชมการแข่งขันให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ของสโมสรที่จะเพิ่มขึ้นตามมาด้วย สิ่งสำคัญที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จมีหลายปัจจัยด้วยกัน นักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีคุณภาพ เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันนักฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยมีรายได้ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในระดับไทยพรีเมียร์ลีก เพราะผู้เล่นเหล่านี้จะมีความสามารถในระดับสูง รายได้ของผู้เล่นจึงสูงขึ้นด้วย ทุกสโมสรต้องการผู้เล่นที่มีคุณภาพเข้าร่วมทีมเพื่อให้ทีมได้รับชัยชนะในการแข่งขัน แต่กีฬาฟุตบอลเป็นกีฬาประเภททีมที่ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในทีมเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้ที่จะคอยขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ก็คือผู้ฝึกสอน (Coach) (John, 1986 อ้างถึงใน นิติพันธ์ สระภักดี, 2551) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอน คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการที่เขาต้องปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในฐานะที่เป็นผู้นำ ผู้ฝึกสอนจึงมีความสำคัญกับทีมที่จะนำพาทีมให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน โดยการร่วมมือจากสมาชิกในทีมเพื่อให้การฝึกซ้อมและการแข่งขันนั้นมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างทีมให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน พร้อมทั้งวางเป้าหมายด้วยกัน ดังนั้น จึงเป็นงานท้าทายของผู้ฝึกสอนจะอย่างไรที่จะทำให้สมาชิกภายในทีมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรักษาฟอร์มการเล่นที่มีประสิทธิภาพให้ได้ตลอดทั้งฤดูกาลของการแข่งขัน

ประสิทธิภาพของทีมจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน (Coaches' leadership styles) (Ardua & Marquez, 2007; Alfermann, Lee, & Wurth, 2005; Fletcher & Roberts, 2013; Chelladurai, 2011) บรรยากาศการจูงใจ (Motivational climate) ความสามัคคีในทีม (Team cohesion) ความเชื่อมั่นในทีม (Collective efficacy) และประสิทธิภาพของทีม (Team performance) (Heuze, Sarrazin, Masiero, Raimbault, & Thomas, 2006; Leo, Miguel, Oliva, Amado, & Calvo, 2013)

มีงานวิจัยหลายชิ้นด้วยกันที่นักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องความสัมพันธ์ของกระบวนการกลุ่ม (Parra, Mas, Ponseti, & Leo, 2015; Baric & Bucik, 2009; Leo et al., 2013) ซึ่งมันเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับนักจิตวิทยาการศึกษา ผู้ฝึกสอนและทีม ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สำหรับทีมกีฬาของตนเอง (Kleinert et al., 2012) รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในทีมกีฬาที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน (Olympiou, Jowett, & Duda, 2008) และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการเป็นผู้นำของ

ผู้ฝึกสอนกับการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ (Alferman et al., 2005; Baric & Bucik, 2009; Parra et al., 2015) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศการจูงใจกับความสามัคคีในทีม (Task and social cohesion) (Boyd, Kim, Ensari, & Yin, 2014; Horn, Byrd, Martin, & Young, 2012; Eys et al., 2013) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีในทีม กับความเชื่อมั่นในทีม และประสิทธิภาพของทีม (Leo et al., 2013; Ponce et al., 2013; Marcos, Miguel, Oliva, Alonso, & Calvo, 2011; Heuze, Bault, & Fontayne, 2006) การศึกษาค้นคว้ารูปแบบความสัมพันธ์ของกระบวนการกลุ่มแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักกีฬาและทีม (Beauchamp & Eys, 2007, p. 102)

ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมในการแข่งขันกีฬาซึ่งเป็นการต้องการสำหรับทีมที่จะประสบความสำเร็จ (Parra et al., 2015) รวมทั้ง แรงจูงใจ (Motivation) ความสามัคคี (Cohesion) และความเชื่อมั่นในการเล่นของทีม (Collective efficacy) ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญเพราะแต่ละปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพของทีม (Leo, Sánchez, Sánchez, Amado, & Calvo, 2009; Carron, Bray, & Eys, 2002; Santos & Ciruelos, 2013)

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกับบรรยากาศการจูงใจในนักกีฬา พบว่า ความสัมพันธ์รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน แบบการฝึกและสอน (Training and Instruction) กับแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล (Positive feedback) จะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญ (Task-climate) ในเรื่องของวิธีการมากกว่าผลของการแข่งขัน (Baric & Bucik, 2009; Alferman et al., 2005; Hodge, Henry, & Smith, 2014) และการศึกษาของ Hochil, Mizunoo, Nakayama, Kanneko, and Kitamura, (2012) ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในทีมกับประสิทธิภาพของนักกีฬามหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเชื่อมั่นในทีมกับประสิทธิภาพของนักกีฬา และยังพบว่า ระดับของความเชื่อมั่นในทีมเป็นตัวชี้วัดถึงทีมที่ประสบความสำเร็จและทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ (Parra et al., 2015; Jowett, Shanmugam, & Caccoulis, 2012; Santos & Ciruelos, 2013)

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ Heuze, Sarrazin et al. (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม พบว่ามีความสัมพันธ์ในด้านบวกระหว่างบรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ (Task-climate) กับการรับรู้ของนักกีฬาในการมุ่งเน้นที่การรวมกลุ่มด้วยงาน (Task-cohesion) ซึ่งจะเป็นลักษณะที่นักกีฬารับรู้ถึงความพยายาม และเป็นความต้องการของโค้ชที่ต้องการสร้างขึ้นเพื่อจะพัฒนาทักษะในด้านกีฬา (Alferman et al., 2005) การแข่งขันกีฬาประเภททีมจะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา ซึ่งผู้ฝึกสอนจำเป็นต้องมีวิธีการส่งเสริมในเรื่องบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญ และความสามัคคีในทีมกีฬาที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มด้วยงาน ให้กับผู้เล่นที่จะ

ส่งผลต่อความเชื่อมั่นภายในทีม ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ฝึกสอนจะต้องสร้างหรือพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ให้กับนักกีฬา และทีม (Leo et al., 2013)

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศการจูงใจจะทำให้เกิดความสามัคคีในทีม (Hodge et al., 2014) การศึกษาของ Leo et al. (2009) พบว่า การรับรู้บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญ ที่สร้างขึ้นจากผู้ฝึกสอนจะส่งผลต่อนักกีฬาทำให้เกิดความสนุกสนานและความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ขณะที่การศึกษาของ Smith, Smoll, and Cumming (2007) พบว่า การสร้างบรรยากาศการจูงใจของผู้ฝึกสอนที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญ ช่วยลดความวิตกกังวลให้กับนักกีฬา และมีความสัมพันธ์กับความสามัคคีของนักกีฬาแต่ละคน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมโดยส่งผ่านปัจจัยต่าง ๆ สำหรับในบริบทของประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการศึกษาค้นคว้าเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม และยังไม่มีพบโมเดลที่จะให้ผู้ฝึกสอนนำไปใช้เป็นแนวทางในการควบคุมทีมของสโมสรฟุตบอลอาชีพของไทย จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีความน่าสนใจของผู้วิจัย ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพได้ทราบว่าจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้าง และอย่างน้อยเพียงใดในแต่ละด้านในการพัฒนาส่งเสริมให้นักกีฬาและทีมได้แสดงความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนและนักกีฬาได้อย่างราบรื่นซึ่งผลการศึกษาก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพโดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างการรับรู้รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ผ่านตัวแปรบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม
2. บรรยากาศการจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ผ่านตัวแปรความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม
3. ความสามัคคีในทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ผ่านตัวแปรความเชื่อมั่นในทีม
4. ความเชื่อมั่นในทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยตรงสำหรับสผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพ ที่ทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬาในทีม และเป็นการสนับสนุนแนวความคิดเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนในการฝึกสอนกีฬาด้วยความพึงพอใจในประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันภายในทีม ดังนั้น ประโยชน์ที่เด่นชัดของการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ เป็นการเพิ่มความเข้าใจเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนในการฝึกสอนกีฬาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ทำให้ทราบถึงรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนในการฝึกสอนกีฬาที่สำคัญต่อทีม โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนกีฬาของทีม ทั้งบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีมกีฬา ความเชื่อมั่นภายในทีมกีฬา โดยผลการวิจัยที่ได้ถูกนำเสนอในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม
2. ประโยชน์สำหรับการประยุกต์ใช้กับผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพที่ต้องการให้ทีมประสบความสำเร็จ สามารถนำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับนักกีฬาและทีม โดยผู้ฝึกสอนสามารถพิจารณาได้ว่ารูปแบบการฝึกสอนแบบใดที่ควรเพิ่มให้มากขึ้นและรูปแบบใดจะลดลง และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรด้านอื่นอย่างไร เพื่อให้ทีมเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงโมเดลนี้สามารถนำไปใช้กับผู้ฝึกสอนฟุตบอลสมัครเล่น และผู้สนใจที่จะศึกษาเพื่อไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เล่นและทีมต่อไป
3. มีแบบสอบถามการรับรู้ความเชื่อมั่นในทีม และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักกีฬา ฉบับภาษาไทยที่มีคุณภาพ ทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

□	แทน ตัวแปรสังเกต
→	แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยหัวลูกศรจะแสดงทิศทางของอิทธิพล
TI	หมายถึง แบบการฝึกและสอน
PF	หมายถึง แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล
SS	หมายถึง แบบสนับสนุนทางสังคม
DB	หมายถึง แบบประชาธิปไตย
AB	หมายถึง แบบเผด็จการ
CTC	หมายถึง มุ่งเน้นที่ความชำนาญ
CEC	หมายถึง มุ่งเน้นที่ประสิทธิผล
TC	หมายถึง การรวมกลุ่มด้วยงาน
SC	หมายถึง การรวมกลุ่มทางสังคม
CE	หมายถึง ความเชื่อมั่นในทีม
STP	หมายถึง ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ในการแข่งขันฟุตบอลไทย พรีเมียร์ลีก ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นนักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทย ในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ปี พ.ศ. 2560

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทย ของการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ ในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ของฤดูกาลแข่งขัน ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 18 ทีม ทีมละ 15 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 270 คน เกณฑ์ที่กำหนดของขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จาก 20 เท่า ของจำนวนตัวแปร คือ 11 ตัวแปร เท่ากับ 220 คน (Schumacker & Lomax, 2010; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ซึ่งผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน

3.2 ตัวแปรตามประกอบด้วย

3.2.1 บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่นในทีม และความพึงพอใจในประสิทธิภาพในการของทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ฝึกสอน หมายถึง หัวหน้าผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีก

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน มี 5 แบบ ได้แก่

1. แบบฝึกและสอน หมายถึง ผู้ฝึกสอนเน้นการฝึกและสอนเพื่อพัฒนาความสามารถของนักกีฬา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และทักษะการเล่น

2. แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล หมายถึง ผู้ฝึกสอนให้การเสริมแรงทางบวกกับนักกีฬา โดยวิธีการให้รางวัล และการชมเชย เพื่อต้องการรักษาระดับแรงจูงใจในการเล่นของนักกีฬา

3. แบบสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ผู้ฝึกสอนชอบช่วยเหลือส่งเคราะห์ให้นักกีฬา เมื่อนักกีฬามีความทุกข์ใจในทุก ๆ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักกีฬาภายในทีม

4. แบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้ฝึกสอนให้นักกีฬามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการฝึกซ้อม ยุทธวิธีในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ผู้นำแบบนี้จะพยายามส่งเสริมให้นักกีฬาได้เสนอความคิดเห็น และได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ไปด้วย

5. แบบเผด็จการ หมายถึง ผู้ฝึกสอนเน้นความมีระเบียบวินัยมาก มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ใช้อำนาจของความเป็นผู้นำในการออกคำสั่ง โดยสมาชิกไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำแบบเผด็จการจะกระทำโดยมีการใช้อำนาจที่มีสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อนักกีฬาเสมอ และส่วนใหญ่จะเน้นการลงโทษเมื่อนักกีฬาทำผิดพลาด

บรรยากาศการจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่

1. มุ่งเน้นที่ความชำนาญ หมายถึง ผู้ฝึกสอนจะมุ่งเน้นการฝึกอย่างหนัก เพื่อพัฒนาทักษะ และมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

2. มุ่งเน้นที่ประสิทธิผล หมายถึง มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ รวมทั้งมุ่งเน้นความสามารถเหนือบุคคลอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างผู้เล่นเก่งและไม่เก่งในทีม และจะให้ความสำคัญกับผู้เล่นที่เก่งเท่านั้น รวมถึงลงโทษเมื่อนักกีฬาทำผิดพลาด ไม่เน้นการพัฒนาความสามารถของนักกีฬา

ความสามัคคีในทีม มี 2 ด้าน ได้แก่

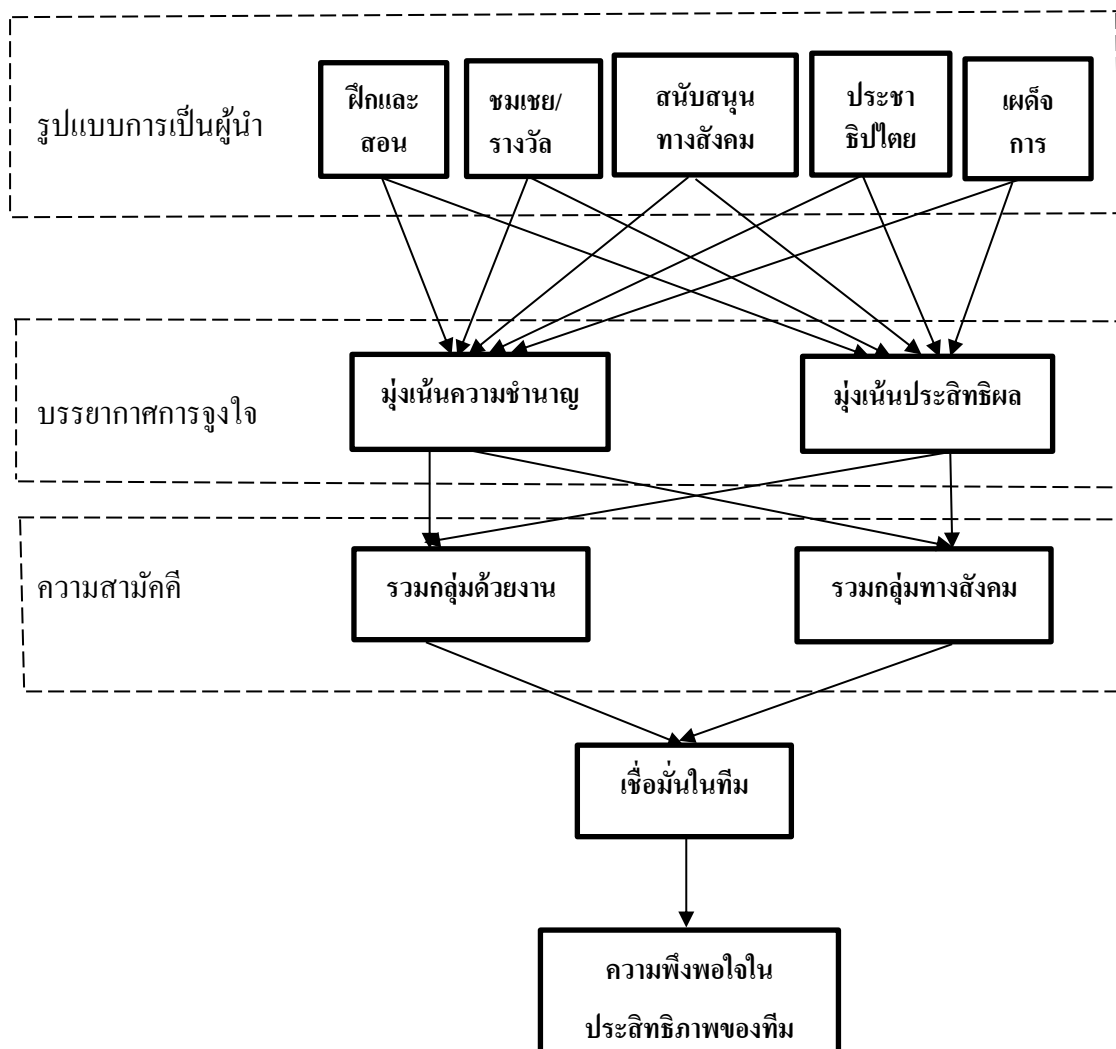
1. การรวมกลุ่มด้วยงาน หมายถึง สมาชิกรวมกลุ่มกันเพราะต้องการให้ทีมหรือกลุ่มประสบความสำเร็จในงาน หรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เพราะว่าการประสานสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม หรือการมีทีมเวิร์ค (Teamwork) หรือประสานกันอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมทีมในภาษากีฬาใช้คำว่า “เล่นเข้าขา” กันอย่างดี

2. การรวมกลุ่มทางสังคม หมายถึง สมาชิกรวมกลุ่มกันเพราะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันที่เรียกว่าความเป็นทีมเดียวกันหรือทีมสปิริต (Team spirit) เกิดความรู้สึกเอื้ออาทร ความห่วงใย ความชอบระหว่างบุคคลที่ทำให้กิจกรรมหรือการเล่นกีฬาสนุกมากขึ้น

ความเชื่อมั่นในทีม หมายถึง ความเชื่อร่วมกันของกลุ่มซึ่งมาจากสมาชิกแต่ละคนมีความเชื่อในความสามารถของกลุ่มหรือทีม ในด้านทักษะและความมุ่งมั่นในการเล่น ที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ด้วยการวางเป้าหมายและร่วมมือกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (MacLean, & Sullivan, 2003)

ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมฟุตบอล หมายถึง ความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอน ความสามารถของทีม และเพื่อนร่วมทีม ในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพไทยพรีเมียร์ลีก ปี พ.ศ 2560

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอโดยแบ่งหัวข้อการทบทวนเอกสาร ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน
2. บรรยากาศการจูงใจในทีมกีฬา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำกับบรรยากาศการจูงใจ
4. ความสามัคคีในทีมกีฬา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจกับความสามัคคีในทีม
6. ความเชื่อมั่นในทีมกีฬา
7. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีในทีมกีฬากับความเชื่อมั่นในทีมกีฬา
8. ความสัมพันธ์รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีมกับความพึงพอใจในประสิทธิผลของทีม

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อบุคคล หรือกลุ่ม (Vincer & Loughhead, 2010; Aristotelis, Kaloyan, & Evangelos, 2013) ในการเล่นกีฬาเพื่อการแข่งขัน นักกีฬาทุกคนจะอยู่ภายใต้การดูแลของผู้ฝึกสอนอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านของร่างกาย และจิตใจ (Smith & Smoll, 1996) Mageau and Vallerand (2003) และ Barrow (1997) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะสร้างเป้าหมายร่วมกัน เช่นเดียวกับ Whitmore (2009) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่จะทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะสร้างความสำเร็จขึ้นมาด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อนักกีฬาและทีมกีฬา (Hoigaard, Jones, & Peters, 2008) นอกจากนี้ ภายในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ไม่ใช่แค่เพียงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลต่อนักกีฬา ยังมีในเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนด้วยเช่นเดียวกัน (Chelladurai, 1980, 1990) และ Hanin (2012) ได้สัมภาษณ์ Anson Dorran ซึ่งเป็นผู้ฝึกสอนฟุตบอลระดับโลกได้ให้คำตอบว่าความสำเร็จของผู้ฝึกสอนขึ้นอยู่กับรูปแบบการสอนเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ Chelladurai and Saleh (1980) ยังได้พัฒนาเครื่องมือวัดรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน พบว่า มีความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 แบบ ของการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ซึ่งรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนมีนักวิจัยให้ความสำคัญและมีการศึกษากันมากมาย รวมทั้งได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น The leadership scale for sport (LSS) ซึ่งมี 5 แบบ ด้วยกัน ที่นำมาศึกษาได้แก่ แบบการฝึกและสอน ซึ่งผู้ฝึกสอนจะเน้นการสอนและการปฏิบัติทักษะ เพื่อที่จะพัฒนาความสามารถของนักกีฬา รูปแบบประชาธิปไตย ผู้ฝึกสอนจะให้นักกีฬาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันและวางเป้าหมายร่วมกันได้อย่างอิสระ รูปแบบการสนับสนุนทางสังคม ผู้ฝึกสอนมุ่งเน้นให้การสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ต่อความต้องการของนักกีฬา และรูปแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล ผู้ฝึกสอนมุ่งเน้นการชมเชย หรือให้รางวัลเพื่อต้องการรักษาระดับของแรงจูงใจของนักกีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน รูปแบบเผด็จการ ผู้ฝึกสอนจะเป็นผู้สั่งการและตัดสินใจเพียงผู้เดียวเพื่อให้นักกีฬาทำตามที่ผู้ฝึกสอนสั่งเป็นส่วนใหญ่ (Chelladurai, & Saleh, 1980)

Barquin and Marcos (2014) ได้พัฒนาแบบสอบถาม The leadership scale for sport (LSS) ของ Chelladurai and Saleh (1980) มาเป็นฉบับภาษาสเปนที่นำมาใช้กับผู้ฝึกสอนและนักกีฬาฟุตบอล เนื่องจากแบบสอบถามนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ถึงความต้องการของนักกีฬาในเรื่องรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนที่มีความแตกต่างกัน (Hanin, 2012) รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนจึงเป็นส่วนสำคัญในด้านจิตวิทยาการกีฬา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ในกีฬา ความพึงพอใจของนักกีฬา (Vella, Oades, & Crowe, 2010)

ดังนั้น รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดว่าทีมที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับรูปแบบการฝึกสอน เพราะมีอิทธิพลต่อจิตใจของนักกีฬาโดยตรง (Hoigaard et al., 2008)

บรรยากาศการจูงใจ

ปัจจุบันนักวิจัยให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจของผู้ฝึกสอนและนักกีฬา (Weigand, Carr, Petherick, & Taylor, 2001) บรรยากาศการจูงใจเป็นทฤษฎีย่อยที่อยู่ภายใต้ทฤษฎีเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement goal) เป็นอีกตัวแปรที่สำคัญที่จะกำหนดถึงแรงจูงใจของนักกีฬาตามสถานการณ์และมุ่งเน้นถึงการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมภายในทีมกีฬา (Williams & Krane, 2015, pp. 67) ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในการเล่นและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นกับนักกีฬา (Boyd et al., 2014) Ames (1992) ได้อธิบายถึงบรรยากาศ

การจูงใจว่ามีอยู่ 2 แบบ ที่ผู้ฝึกสอนเป็นผู้สร้างขึ้น แบบแรกคือ มุ่งเน้นที่ความชำนาญ ซึ่งเชื่อว่ากระบวนการของการฝึกซ้อมและการเรียนรู้มีความสำคัญต่อนักกีฬามากกว่าผลลัพธ์ (Outcome) และแบบที่สอง มุ่งเน้นที่ประสิทธิผลเป็นการเปรียบเทียบความสามารถของนักกีฬาของแต่ละคน และจะตำหนิผู้เล่นที่ทำผิดพลาด (Horn et al., 2012)

Alfermann et al. (2005) อธิบายว่า บรรยากาศการจูงใจมีอยู่ 2 แบบ แบบแรกคือ มุ่งเน้นที่ความชำนาญที่มีความพยายามในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านทักษะและจะทำให้ประสบความสำเร็จในการเล่นกีฬา และแบบที่สอง คือ มุ่งเน้นที่ประสิทธิผล จะตำหนิคนที่เล่นผิดพลาด เกิดการเปรียบเทียบกันระหว่างผู้เล่นภายในทีม และจะให้ความสำคัญเฉพาะนักกีฬาที่มีความสามารถเท่านั้น Ames (1992) ได้แนะนำว่าการมุ่งเน้นที่ความชำนาญจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ทำให้พัฒนาความสามารถในการเล่นของตนเอง โดยเฉพาะด้านทักษะกีฬา เป็นไปได้ว่าทั้งสองชนิดสามารถจะสูงหรือต่ำกว่ากันได้ ถ้าแบบหนึ่งสูงอีกแบบหนึ่งก็จะต่ำ (Weigand et al., 2001)

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการจูงใจในกีฬามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ฝึกสอนเป็นผู้สร้างขึ้นภายในทีมซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬาในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน (Olympiou et al., 2008) มีการศึกษามากมายในปัจจุบันและให้ความสนใจเครื่องมือที่จะใช้วัดที่เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ (Perceived motivational climate in sport questionnaire: PMCSQ) มาพัฒนาเป็นภาษาของประเทศตนเองเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปศึกษากับนักกีฬาและนำผลที่ได้จากการศึกษานำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป (Tessier et al., 2013; Smith et al., 2007)

การศึกษาของ Heuze, Sarrazin et al. (2006) ได้ศึกษากับนักกีฬาระดับสูงในกีฬาสเกตบอลและแฮนด์บอลของประเทศฝรั่งเศส และมีการเปรียบเทียบระหว่างประเทศอังกฤษ ประเทศกรีซ และประเทศฝรั่งเศส ของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล พบว่า การสร้างบรรยากาศการจูงใจมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬานิตต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกับบรรยากาศการจูงใจ

รูปแบบการเป็นผู้นำในกีฬาเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อนักกีฬาโดยตรงต่อการฝึกซ้อมและการแข่งขัน นักกีฬาจะเกิดความสนุกสนานหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับรูปแบบการการสอน รวมถึงทีมที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขัน (Hoigaard et al., 2008) ซึ่งรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนประกอบไปด้วย แบบการฝึกและสอน แบบการชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล แบบการสนับสนุนทางสังคมแบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ ซึ่งรูปแบบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการจูงใจ และพบว่าทำให้เกิดการพัฒนาในเรื่องของทักษะกีฬารวมถึงลดความวิตกกังวลของ

นักกีฬาได้ (Alfermann et al., 2005; Baric & Bucik, 2009; Parra et al., 2015; Mohammadzade, Zardoshtian & Hossini 2012; Hashemi, Noorbaksh, & Kohandel, 2014; Bahrami, Zardoshtian, & Jourkesh, 2011) ซึ่งผู้ฝึกสอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทีมกีฬาจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากที่สุด ที่มีต่อประสบการณ์ของนักกีฬา (Pensgaard & Roberts, 2002) จากการศึกษาของ Hodge, Henry, and Smith (2014) ทีมรักบี้ New Zealand All Black ซึ่งเป็นทีมระดับแชมป์โลกมาหลายยุคหลายสมัย และการศึกษาอื่นยังได้ว่ารูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของทีมและความสัมพันธ์ภายในทีม (Smith, Smoll, & Cumming, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Leo et al. (2009) ได้ศึกษากับนักบาสเกตบอลระดับเยาวชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศการจูงใจมีอิทธิพลต่อนักกีฬา กับความพยายามในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน และการศึกษาของ Miller, Roberts, and Ommundsen (2004) กับนักฟุตบอลเยาวชนหญิงปรากฏว่าการรับรู้ถึงบรรยากาศการจูงใจมีอิทธิพลต่อนักกีฬารวมถึงประสิทธิภาพของทีม รวมทั้งส่งผลต่อนักกีฬาทำให้เกิดความพึงพอใจกับการฝึกซ้อมและการแข่งขัน (Reinboth & Duda, 2006)

จากการวิจัยของ Baric and Bucik (2009) และ Reinboth and Duda (2006) พบว่าผู้ฝึกสอนจะให้ความสำคัญกับบรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ซึ่งเชื่อว่ากระบวนการของการฝึกซ้อมและการเรียนรู้มีความสำคัญกว่าการมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Hodge et al. (2014) ที่ได้ศึกษากับทีมรักบี้ของนิวซีแลนด์ (All black rugby team) ซึ่งผู้ฝึกสอนจะมุ่งเน้นที่ความชำนาญในการฝึกซ้อม ซึ่งจะสร้างบรรยากาศภายในทีมให้เกิดความสามัคคีและทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน จนสามารถคว้าแชมป์หลายครั้งด้วยกัน งานวิจัยของ Smith et al. (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศการจูงใจเกี่ยวกับการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนที่มีต่อความเครียดของนักกีฬา พบว่า การรับรู้บรรยากาศการจูงใจของนักกีฬาที่มีต่อการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญช่วยลดระดับของความเครียดความวิตกกังวลของนักกีฬาได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในด้านบวกของการสร้างบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ Alferman et al. (2005) พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม กับบรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของนักกีฬา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Hashemi et al. (2014) ได้ศึกษากับนักกีฬาบาสเกตบอล พบว่า รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนในแบบการฝึกและสอน แบบประชาธิปไตย แบบการสนับสนุนทางสังคม และแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลมีความสัมพันธ์

กับบรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ

ความสามัคคีในทีม

ความสามัคคีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทีมกีฬา (Leo, Sánchez, Sánchez, & García, 2010) Carron (1982) ได้ให้ความหมายว่า ความสามัคคีเป็นเรื่องของโครงสร้างที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มที่มีความเป็นปึกแผ่น ความเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การรวมกลุ่มทางสังคม หมายถึง สมาชิกจะรวมกลุ่มกันเพราะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันที่เรียกว่าความเป็นทีมเดียวกันหรือทีมสปีริต ก่อให้เกิดความรู้สึกเอื้ออาทร ความห่วงใย ความชอบระหว่างบุคคลที่ทำให้การทำกิจกรรมหรือการเล่นกีฬาสนุกสนานมากขึ้น และการรวมกลุ่มด้วยงาน หมายถึง การที่สมาชิกรวมกลุ่มกันเพราะต้องการให้ทีมหรือกลุ่มประสบความสำเร็จในงานหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เพราะว่าการประสานสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม หรือการมีทีมเวิร์ค (Teamwork) หรือการประสานกันอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม ซึ่งความสามัคคีภายในทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม (Carron, Colman, Wheeler, and Stevens, 2002) Kremer, Moran, Walker, and Craig (2012) ได้ให้ความหมายว่าความสามัคคีเป็นกระบวนการของกลุ่มที่บุคคลได้มารวมตัวกันเป็นปึกแผ่นเพื่อแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน เช่นเดียวกับ Beauchamp and Eys (2007) ได้ให้ความหมายว่า ความสามัคคีเป็นลักษณะของความสำเร็จของกลุ่มในด้านการทำงาน การทหาร การกีฬา และการออกกำลังกาย ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนของกลุ่ม Carron, Widmeyer, and Brawley (1985) ได้พัฒนาแบบวัด Group environment questionnaire (GEQ) ซึ่งเป็นรูปแบบแนวคิดพร้อมอธิบายถึงโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับความสามัคคีภายในทีมกีฬา ได้แก่

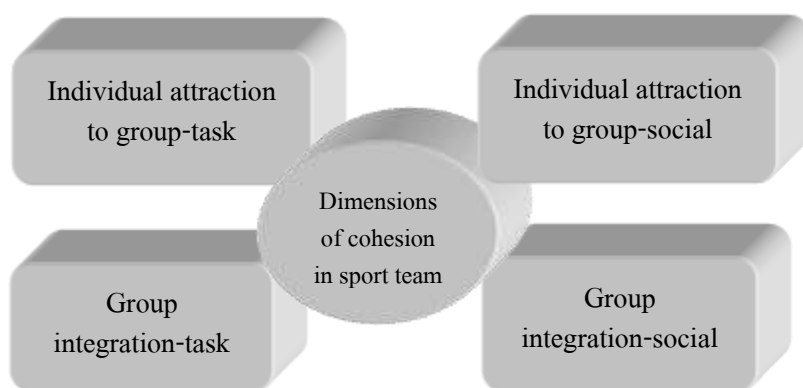
- Group integration-task (GI-T) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของสมาชิกในทีมแต่ละคนที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ในการรวมกลุ่มมุ่งเน้นที่งานเพื่อต้องการให้ทีมหรือกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ที่เกิดขึ้นได้เพราะมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

- Group integration-social (GI-S) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม ก่อให้เกิดความเอื้ออาทร ความห่วงใย ความชอบระหว่างบุคคลที่ทำให้การทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬามีความสนุกมากยิ่งขึ้น

- Individual attraction to the group-task (ATG-T) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของสมาชิกแต่ละคนในทีมที่รวมกลุ่มกัน เพราะต้องการให้ทีมหรือกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ที่เกิดขึ้นได้ เพราะมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

- Individual attraction to the group-social (ATG-S) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของสมาชิกแต่ละคนในทีมที่รวมกลุ่มกันเพราะก่อให้เกิดความเอื้ออาทร ความห่วงใย ความชอบระหว่างบุคคลที่ทำให้การทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬามีความสนุกมากยิ่งขึ้นภายในทีมหรือกลุ่ม

ลักษณะของความสามัคคีแสดงให้เห็นดังต่อไปนี้ Individual attraction to group-task (ATG-T), Individual attraction to group-social (ATG-S), Group integration-task (GI-T), Group integration-social (GI-S)



ภาพที่ 2-1 แนวคิดรูปแบบของความสามัคคีภายในกลุ่ม ของ Carron, Widmeyer, and Brawley (1985)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจกับความสามัคคีในทีม

การสร้างบรรยากาศการจูงใจจากผู้ฝึกสอน สามารถทำให้เกิดความสามัคคีภายในทีม และทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ (Eys et al., 2013 Eys et al. (2013) ได้อธิบายว่าบรรยากาศการจูงใจมีด้วยกัน 2 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้ของนักกีฬาที่มุ่งเน้นของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ซึ่งผู้ฝึกสอนจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในทีมกีฬา ซึ่งจะทำให้ทุกคนใช้ความพยายามและการเรียนรู้ ให้ประเกิดโยชน์กับตนเองและทีม และบรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล ซึ่งจะให้ความสนใจกับนักกีฬาที่ความสามารถที่เหนือกว่าคนอื่นภายในทีมและไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ ความพยายามของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจะมุ่งไปที่ชัยชนะเพียงอย่างเดียว Newton, Duda, and Yin (2002) ได้แบ่งบรรยากาศแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ซึ่งผู้ฝึกสอนจะมุ่งเน้นถึงความพยายามของนักกีฬาและการสื่อสารกับนักกีฬาแต่ละคนให้เกิดการพัฒนาในการเล่นของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันภายในทีมเพื่อให้ทีมประสบ

ความสำเร็จ ด้านที่สอง ได้แก่ บรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นประสิทธิผล โดยจะให้ความสำคัญเฉพาะ นักกีฬาที่เก่ง และให้ความสำคัญกับผลการแข่งขันมากกว่าความพยายามหรือกระบวนการเรียนรู้ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาของนักกีฬา ซึ่งนักวิจัยให้ความสำคัญและได้ศึกษาปัจจัยของบรรยากาศ การจูงใจ รวมถึงประเมินสิ่งแวดล้อมภายในทีมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ของการฝึกซ้อมและการ แข่งขันกีฬาของนักกีฬาระดับอาชีพและนักกีฬาสมัครเล่นต่อการรับรู้ถึงความสามัคคีภายในทีม พบว่าบรรยากาศการจูงใจและสิ่งแวดล้อมภายในทีมมีผลต่อนักกีฬาและทีม ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน (Heuze, Sarrazin et al., 2006)

การศึกษาของ Leo et al. (2014) ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม (Group procees) ด้าน จิตวิทยาการกีฬากับประสิทธิภาพในการแข่งขันฟุตบอลในแต่ละปีจจัย พบว่า บรรยากาศการจูงใจ ที่มุ่งเน้นที่ความชำนาญ ความสามัคคีที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มด้วยงานและการรวมกลุ่มทางสังคม และ ความเชื่อมั่นภายในทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม

Boyd et al. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้น ความชำนาญ และความสามัคคีที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มด้วยงาน และการรวมกลุ่มทางสังคม พบว่า บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญสามารถพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีที่มุ่งเน้น การรวมกลุ่มด้วยงานและการรวมกลุ่มทางสังคม ในกลุ่มนักกีฬาหญิงของมหาวิทยาลัย และ การศึกษาของ Leo et al. (2010) ได้ศึกษากับนักกีฬาฟุตบอล พบว่า บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้น ที่ความชำนาญ ส่งเสริมทำให้เกิดความสามัคคีภายในทีม และเกิดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมและ การแข่งขันในนักกีฬาฟุตบอล

จากการศึกษาของ Eys et al. (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการจูงใจกับความ สามัคคีของนักกีฬาบาสเกตบอลและแฮนด์บอลระดับเยาวชน พบว่า บรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้น ที่ความชำนาญ มีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้ง 2 ด้าน ของความสามัคคี คือ ให้ความสำคัญถึงการ รวมกลุ่มด้วยงาน และรวมกลุ่มทางสังคม ทำให้นักกีฬารับรู้ถึงการสร้างบรรยากาศการจูงใจ โดย ผู้ฝึกสอน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความสามัคคี การสร้างบรรยากาศการจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญใน การสร้างความสามัคคีและสร้างทีมกีฬาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Boyd et al. (2014) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ กับความสามัคคีที่มุ่งการรวมกลุ่มด้วยงาน และการรวมกลุ่ม ทางสังคม พบว่า การรับรู้บรรยากาศการจูงใจมุ่งเน้นที่ความชำนาญ มีความสำคัญต่อความสามัคคี ทั้ง 2 ด้าน จึงทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์กันในทางบวกของการรับรู้บรรยากาศการจูงใจและความ สามัคคีในทีม

การศึกษาของ Leo et al. (2010) ได้ศึกษาบรรยากาศการจูงใจ กับความสามัคคีในทีมกีฬา ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการเล่นกีฬา ซึ่งได้ศึกษากับนักฟุตบอล พบว่าบรรยากาศการจูงใจและความ

สามัคคีในทีมมีความสัมพันธ์ในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการเล่นกีฬาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมและการแข่งขันของนักกีฬาฟุตบอล

ดังนั้น การรับรู้บรรยากาศการจูงใจที่สร้างขึ้นจากผู้ฝึกสอนมีความสัมพันธ์กับความสามัคคีในทีม จะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างทีมและพัฒนาความสามัคคีให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ (Eys et al., 2013)

ความเชื่อมั่นในทีม

การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านพฤติกรรมรวมทั้งเป้าหมาย แรงบันดาลใจ และความคาดหวังของผลการกระทำที่จะตามมา (Bandura, 2000) ในด้านกีฬา ความเชื่อมั่นในทีม หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของทีม จะไม่เหมือนกับความเชื่อมั่นเฉพาะอย่างของตัวเอง (Self-efficacy) ในด้านการรับรู้ความสามารถและความพยายามของตนเองเท่านั้น (Short, Sullivan, & Feltz, 2005; George & Feltz, 1995) Bandura (1995) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการรับรู้ถึงความสามารถของทีม และมีการทำงานร่วมกันในทีม และ MacLean and Sullivan (2003) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อของกลุ่มซึ่งมาจากสมาชิกแต่ละคนมีความเชื่อในความสามารถของกลุ่มที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จด้วยการวางเป้าหมายและร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นักวิจัยหลายคนได้ศึกษาในเรื่องความเชื่อมั่นในทีมเป็นจำนวนมาก เช่น MacLean and Sullivan (2003) ได้ศึกษากับทีมบาสเกตบอลหญิงระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นในทีม Myers, Feltz, and Short (2004) ได้ศึกษาความเชื่อมั่นภายในทีมกับประสิทธิภาพของทีมในทีมฟุตบอลของมหาวิทยาลัย และ Jowett et al. (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในทีม และความพึงพอใจในทีมกีฬา ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

โครงสร้างของความเชื่อมั่นในทีมมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการวิจัยทางจิตวิทยาการกีฬาในอนาคต (Feltz, Short, & Sullivan, 2008) ความเชื่อมั่นในทีมจะสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นใจที่มีต่อความสามารถของทีม (Bandura, 1997) และเป็นตัวแปรที่จะสามารถทำนายถึงทีมที่ประสบความสำเร็จ (Santos & Ciruelos, 2013; MacLean, & Sullivan, 2003)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีในทีม ความเชื่อมั่นในทีม และประสิทธิภาพของทีม

ในด้านจิตวิทยาการกีฬามีการศึกษากันหลากหลายที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสามัคคีของทีม และการรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในทีม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในทีมกีฬา (Heuze,

Sarrazin et al., 2006; Leo et al., 2010) อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งสองตัว มีความสัมพันธ์ในด้านบวก กับประสิทธิภาพของทีม (Carron, Colman et al., 2002) ซึ่งผู้ฝึกสอนให้การยอมรับว่าทั้งความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ (Heuze, Bault et al., 2006)

Silva (1982) พบว่า ผู้ฝึกสอนจะให้ความสนใจในการสร้างและรักษาระดับของความสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทีมกีฬาจะต้องรักษาเอาไว้ และการศึกษาของ Leo et al. (2013) พบว่า ทีมฟุตบอลที่มีระดับของความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีมสูงจะทำให้อันดับคะแนนของการแข่งขันสูง และในทางตรงกันข้ามทีมฟุตบอลที่มีระดับของความสามัคคีในทีมและความเชื่อมั่นในทีมที่ต่ำจะทำให้อันดับคะแนนของการแข่งขันอยู่ในอันดับที่ต่ำเช่นกัน ดังนั้น ทีมที่มีลักษณะทั้งสองอย่างนี้สูง จะทำให้อยู่ในอันดับที่สูงในตารางของการแข่งขัน

ดังนั้น ปัจจัยด้านความสามัคคีและความเชื่อมั่นในทีม ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน และยังส่งผลต่อกันในทางบวกทำให้เกิดประสิทธิภาพในทีม เช่น การศึกษาของ Myers et al. (2004) ที่ได้ศึกษากับทีมอเมริกันฟุตบอลของมหาวิทยาลัย พบว่า ทีมที่มีความเชื่อมั่นในทีมจะส่งผลในทางบวกที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะประสบผลสำเร็จในการแข่งขัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hochiia et al. (2012) ได้ศึกษาในกลุ่มของนักกีฬามหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ความเชื่อมั่นในทีมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของทีม และทำให้ทีมมีความแข็งแกร่ง และมีความมั่นใจภายในทีมสูงจนทำให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

ความเชื่อมั่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของนักกีฬาในทีม (Jowett et al., 2012) และการศึกษาของ Leo et al. (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีกับความเชื่อมั่นในทีมกับประสิทธิภาพของกีฬาฟุตบอล พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือให้กับผู้ฝึกสอนกีฬาได้พัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทั้งสองด้านของความสามัคคี คือ ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม และด้านการรวมกลุ่มด้วยงานมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในทีม และประสิทธิภาพของทีมเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ Caron et al. (2002) ได้ศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ของความสามัคคีกับความสำเร็จในกีฬาบาสเกตบอลของมหาวิทยาลัย พบว่า ความสามัคคีทำให้เกิดความเชื่อมั่นภายในทีม ซึ่งผู้ฝึกสอนสามารถพัฒนาระดับของความสามัคคีทั้งในด้านการรวมกลุ่มด้วยงาน และด้านการรวมกลุ่มทางสังคมให้กับทีมของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จของทีม และยังมีการศึกษาของ Leo et al. (2013) ศึกษาความสามัคคีและความเชื่อมั่นในทีมและประสิทธิภาพของนักกีฬาฟุตบอลในลีกระดับชาติของประเทศสเปน พบว่า ลักษณะของนักฟุตบอลที่มีความสามัคคีและความเชื่อมั่นต่อทีมทำให้ทีมมีคะแนนการแข่งขันในระดับสูงซึ่งจะตรงกันข้ามกัน นักกีฬาฟุตบอลที่มีลักษณะ

ความสามัคคีและความเชื่อมั่นต่อทีมจะทำให้ทีมไม่ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน Caron et al. (2002) ได้กล่าวว่า ความสามัคคีมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทีม ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มด้วยงาน และการรวมกลุ่มทางสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนให้ทีมประสบความสำเร็จในด้านกีฬา

ดังนั้น ผู้ฝึกสอนและนักจิตวิทยาการกีฬาจำเป็นต้องสนับสนุนหรือสร้างความสามัคคีทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านการรวมกลุ่มด้วยงาน และด้านการรวมกลุ่มทางสังคม กับความเชื่อมั่นในทีม เพื่อที่จะกระตุ้นให้นักกีฬาและทีมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพของทีม คือ ความเชื่อมั่นในทีม จะแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจที่มีต่อความสามารถของทีม (Bandura, 1977) มีการศึกษามากมายที่พิสูจน์ให้เห็นถึงความสำคัญต่อความสำเร็จของกีฬาประเภททีม อย่างเช่น การศึกษาของ Myers et al. (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในทีมกับประสิทธิภาพของทีมเป็นการศึกษาระยะยาวกับทีมอเมริกันฟุตบอลของมหาวิทยาลัย และได้ศึกษากับผู้เล่นตำแหน่งกองหลัง พบว่าความเชื่อมั่นในทีมส่งผลในด้านบวกเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีส่งผลในด้านลบบ้างในบางช่วงของการฝึกซ้อม แต่ในภาพรวมทั้งหมดผู้เล่นที่เล่นในตำแหน่งกองหลังยังมีความเชื่อมั่นในทีมหรือความสามารถของทีมในด้านบวกมากกว่าด้านลบ

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศแรงจูงใจ

ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม กับประสิทธิภาพของทีม

จุดประสงค์หลักในการเล่นกีฬาต้องการให้นักกีฬาได้แสดงความสามารถของตนเอง ออกมาให้ได้มากที่สุด และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ซึ่งเป็นงานที่ทำทนายสำหรับนักจิตวิทยาการกีฬาที่จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักกีฬาและทีมกีฬา เมื่อปี ค.ศ 2010 ได้มีการนำเสนอผลงานที่เกิดขึ้นในอเมริกาเหนือและยุโรปช่วงฤดูใบไม้ผลิ เรื่องแรกเป็นประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดในด้านความสามัคคี ความเชื่อมั่นในทีม ความแข็งแกร่งของทีม และรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน เรื่องที่สองลักษณะของนักจิตวิทยาการกีฬาและเสริมสร้างการทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งกระบวนการเสริมสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศในทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา (Kleinert et al., 2012) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่นักจิตวิทยาการกีฬาให้ความสำคัญ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ให้นักกีฬาแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่สุดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อนักกีฬาและทีมอย่างแน่นอน พฤติกรรมของมนุษย์ในการเล่นกีฬานั้นจะฝังอยู่ภายในตัวบุคคลหรือสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งความคิด อารมณ์ และความรู้สึก จะมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมและการแสดงออกถึงความสามารถของนักกีฬา รวมทั้งการรับรู้และความเข้าใจในการจัดการอารมณ์ทั้งส่วนบุคคลและภายในกลุ่ม นักกีฬาคนใดไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ จะทำให้เสียสมาธิในการเล่น และอาจจะทำให้เกิดการเล่นที่รุนแรง และความสามารถของตนเองลดลง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทีม ในทางตรงกันข้ามนักกีฬาที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ก็จะมีสมาธิในการเล่น จะเกิดผลดีต่อทีม ซึ่งเป็นงานท้าทายของผู้ฝึกสอนและนักจิตวิทยาการกีฬา ที่จะทำให้นักกีฬามีความคิด อารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ในทางที่ดี และการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา นักกีฬากับนักกีฬาจะทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

มีงานวิจัยหลายชิ้นด้วยกันได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกับบรรยากาศการจูงใจ (Eys et al., 2013; Hashemi et al., 2014; Alfermann et al., 2005; Baric & Bucik, 2009; Hodge et al., 2014) ความสัมพันธ์กันระหว่าง บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม จะส่งผลต่อ พฤติกรรมการเล่นของนักกีฬาและประสิทธิภาพของทีม (Leo et al., 2013; Kleinert et al., 2012; Beauchamp & Eys 2007)

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกมากมายที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจกับความสามัคคี พบว่า สามารถพัฒนาการเล่นของตนเองและทีมได้ (Marcos et al., 2011; Horn et al., 2012; Boyd et al., 2014)

อย่างไรก็ตาม บรรยากาศการจูงใจจากผู้ฝึกสอนทำให้เกิดความสามัคคีภายในทีม รวมทั้งรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา และนักกีฬาดูด้วยกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียวหรือที่เรียกว่า ทีมเวิร์ค (Team work) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทีม (Carron, Colman et al., 2002) บรรยากาศการจูงใจของผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล แบบการสนับสนุนทางสังคม และแบบประชาธิปไตย ทำให้นักกีฬามีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและทีม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้เล่นที่ได้รับบรรยากาศการจูงใจจากผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการ จะทำให้นักกีฬารู้สึกถึงความวิตกกังวลในการเล่นกีฬา ดังนั้น รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนทั้ง 4 แบบ จะสร้างบรรยากาศการจูงใจในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน และทำให้ลดความวิตกกังวลได้อีกด้วย (Smith et al., 2007)

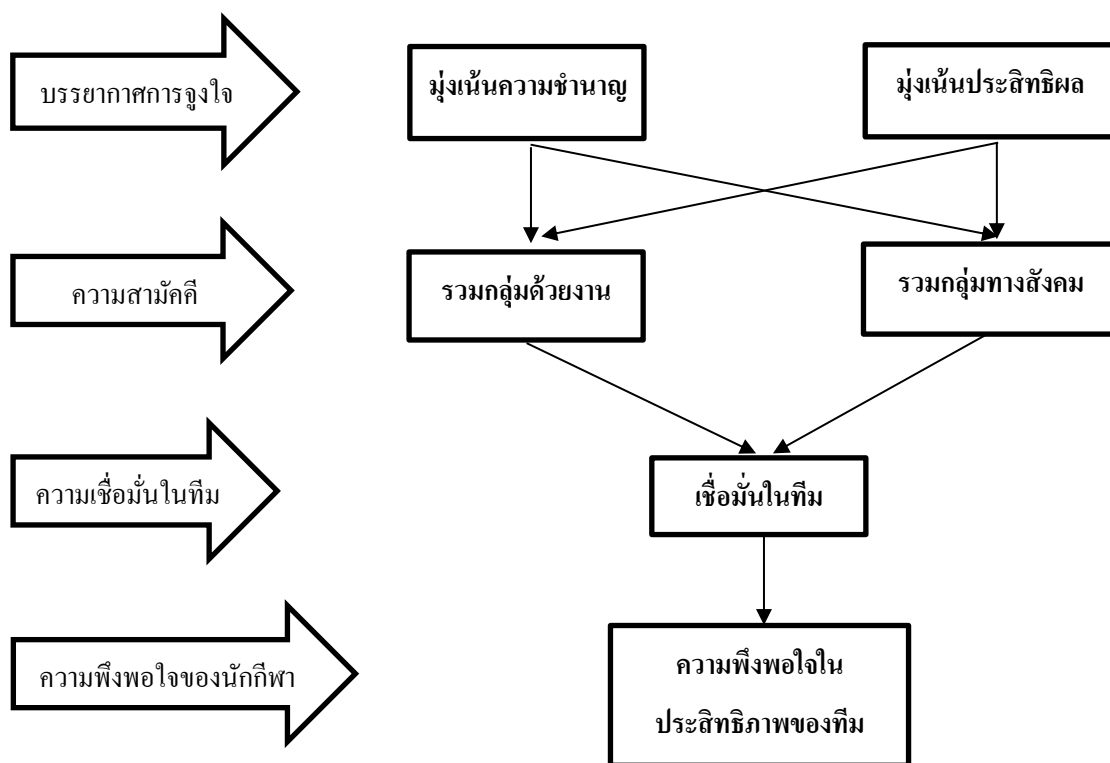
ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีกับความเชื่อมั่นในทีม ทำให้เกิดประสิทธิภาพของทีม ซึ่งความเชื่อมั่นในทีมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในกีฬาประเภททีม ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันภายในทีม เมื่อไหร่ก็ตามถ้าไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ฝึกสอน เพื่อนร่วมทีมและการเล่นของทีม ก็จะทำให้ทีมล้มเหลวอย่างแน่นอน ดังนั้น ความเชื่อมั่นในทีม หรือเชื่อในความสามารถของทีมทำให้เกิดการฝึกซ้อมและการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาของ Leo et al. (2013) พบว่า นักกีฬาที่มีความสามัคคีและความเชื่อมั่นในทีมสูงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จสูง ในทางตรงกันข้ามนักกีฬาที่มีความสามัคคีและความเชื่อมั่นในทีมต่ำ ทำให้ทีมไม่ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนที่สร้างการรับรู้ถึงความสามัคคีและการรับรู้ต่อความเชื่อมั่นในทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาของผู้เล่นและทีม (Heuze, Sarrazin et al., 2006)

ในบริบทของประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ใช้เป็นโมเดลให้กับผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพนำไปพัฒนานักกีฬาและทีมของสโมสรฟุตบอลของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเล่นเป็นทีม (Team work) และการสร้างทีม (Team building) และสามารถนำรูปแบบของผู้ฝึกสอนทั้ง 5 แบบ ไปประยุกต์ใช้ ในการสร้างบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีมกีฬา และความเชื่อมั่นในทีม ให้เกิดขึ้นเพื่อจะให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ดังนั้น ความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยด้านจิตวิทยาการกีฬาตั้งแต่รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม

อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยาการกีฬายามที่จะศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงภายในโครงสร้างภายในกลุ่มกีฬา ด้านแรงจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่น และรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน (Myers et al., 2004; Hoigaard et al., 2008) เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทีมที่ต้องการพัฒนานักกีฬาและการเล่นของทีมให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

จุดประสงค์หลักของผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม โมเดลสมการ โครงสร้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่นภายในทีมกับประสิทธิภาพของทีม (Leo et al., 2014)



ภาพที่ 2-2 สมการโครงสร้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการจูงใจ และความเชื่อมั่นในทีม และความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม (Leo et al., 2014)

โมเดลของ Leo, Miguel, Oliva, Amado, and Calvo มีอยู่ 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ซึ่งการศึกษา พบว่า บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของทีม ในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในระดับดิวิชั่น 3 ของประเทศสเปน (Leo et al., 2014)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องแท้จริงมากน้อยเพียงใด จึงมุ่งที่การศึกษาถึงปรากฏการณ์ อย่างน้อย 2 อย่าง ที่เกี่ยวข้องกัน โดยการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีนั้น การวิจัยลักษณะนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นนักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทย ในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ปี พ.ศ. 2560 จำนวนผู้เล่น 270 คน จาก 18 ทีม

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักฟุตบอลอาชีพที่เป็นคนไทย ในระดับไทยพรีเมียร์ลีกของฤดูกาลแข่งขัน ปี พ.ศ. 2560 ซึ่งแยกตามตำแหน่งของผู้เล่นแต่ละคน เช่น ตำแหน่งผู้รักษาประตู กองหลัง กองกลาง และกองหน้า รวมผู้เล่นจำนวนทั้งสิ้น 270 คน เกณฑ์ที่กำหนดของขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จาก 20 เท่า ของจำนวนตัวแปร คือ 11 ตัวแปร เท่ากับ 220 คน (Schumacker & Lomax, 2010; Hair et al., 2010) ซึ่งผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 รูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 แบบ ได้แก่ แบบการฝึกและสอน แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล แบบสนับสนุนทางสังคม แบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 บรรยากาศการตั้งใจ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศมุ่งเน้นที่ความชำนาญ และมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ

3.2.2 ความสามัคคี ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 2 ด้าน ได้แก่ การรวมกลุ่มทางสังคม และการรวมกลุ่มด้วยงาน

3.2.3 ความเชื่อมั่นในทีม

3.2.4 ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เช่น อายุ ประสบการณ์การเล่น ตำแหน่งการเล่น เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้รูปแบบการเป็นผู้นำทางการกีฬา ฉบับภาษาไทย

(The leadership scales for sport: LSS) (Chelladurai & Saleh, 1980) พัฒนาโดย Boonveerabut (1993) ประกอบด้วย 40 ข้อคำถาม แต่เปลี่ยนแหล่งของการรับรู้ของผู้ฝึกสอน เป็นการรับรู้ของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬา เช่น “ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนกีฬาที่ดูแลเอาใจใส่ให้นักกีฬาได้ฝึกฝนจนสุดความสามารถของตน” แทนที่จาก “ท่าน” เป็น “ผู้ฝึกสอน” ซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน 5 รูปแบบ มีข้อคำถาม ดังนี้ รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน มีจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ 1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 และ 38 รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 10, 16, 28 และ 37 รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคมมีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 7, 13, 19, 22, 25, 31 และ 36 รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33 และ 39 รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 12, 27, 34 และ 40 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ถือว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับยอมรับได้ ในแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์ที่แสดงถึงระดับรูปแบบของการเป็นผู้นำทางการกีฬา 5 ระดับ คือ เสมอ, บ่อย ๆ, บางครั้ง, นาน ๆ ครั้ง และ ไม่เลย ซึ่งแบบสอบถามการรับรู้รูปแบบการเป็นผู้นำทางการกีฬามีความเหมาะสมกับการนำไปใช้เป็นอย่างดี ตัวอย่างแบบสอบถามตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ด้านรูปแบบการฝึกและสอน ข้อ 1 ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนกีฬาที่ดูแลเอาใจใส่ให้นักกีฬาได้ฝึกฝนจนสุดความสามารถของตน ด้านรูปแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล ข้อที่ 4 ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนกีฬาที่

ชมเชยนักกีฬาที่เล่นได้ดีต่อหน้านักกีฬาคนอื่น ด้านรูปแบบสนับสนุนทางสังคม ข้อที่ 3 ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนกีฬาที่ช่วยเหลือนักกีฬาที่มีปัญหาส่วนตัว ด้านประชาธิปไตย ข้อที่ 24 เปิดโอกาสให้นักกีฬาทดลองเล่นด้วยวิธีของตนเองแม้จะเกิดการผิดพลาด และด้านเผด็จการ ข้อ 40 พุดในลักษณะที่ไม่ส่งเสริมให้นักกีฬาซักถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศการจูงใจในการเล่นกีฬาลับภาษาไทย

(Perceived motivational climate in sport questionnaire: PMCSQ) (Newton & Duda, 1993) พัฒนาโดย ฉัตรกมล สิงห์น้อย, นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และประทีป ปุณวัฒนา (2558) ใช้ศึกษาข้ามวัฒนธรรมและกระบวนการแปลกลับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาแบบสอบถามเป็นนักกีฬาจำนวน 797 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเล่นกีฬาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้นฉบับมีข้อคำถาม 21 ข้อ เข้ามาทำการวิเคราะห์ซึ่งเป็นการทดสอบโครงสร้างของแบบสอบถามที่เป็นแนวคิดของ Newton and Duda (1993) ผลการวิเคราะห์พบว่า การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดการรับรู้บรรยากาศการจูงใจในการเล่นกีฬา มีข้อที่ 17 มีค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจต่ำมากจึงทำการตัดออกและนำไปวิเคราะห์ในโมเดลปรับแก้ที่มีจำนวน 20 ข้อคำถาม ที่ถามถึงบรรยากาศการจูงใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอน มีลักษณะเป็นตัวเลือก 5 ระดับ มีข้อคำถามดังนี้ ด้านมุ่งเน้นความชำนาญ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 2, 4, 5, 10, 13, 15, 16, 17 และ 19 ด้านมุ่งเน้นประสิทธิผลจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ 1, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 18, 20 และ 21 ตัวแปร 20 ตัว พบว่า มีความสอดคล้องของโมเดลการวัดการรับรู้บรรยากาศการจูงใจในการเล่นกีฬามีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1073.08 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 169 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p -value < 0.01) ค่า GFI เท่ากับ 0.87 และค่า NNFI เท่ากับ 0.85 ถือว่ามีความกลมกลืนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่า CFI เท่ากับ 0.87 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.82 ถือว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีความกลมกลืนและความสอดคล้องอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงถือได้ว่าแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศการจูงใจในการเล่นกีฬามีความสอดคล้องอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี การประเมินเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 2) ไม่เห็นด้วย 3) ปานกลาง 4) เห็นด้วย และ 5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างแบบสอบถามองค์ประกอบต่าง ๆ ของการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ ด้านมุ่งเน้นความชำนาญ ข้อ 2 ความพยายามอย่างหนักคือรางวัล และด้านมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล ข้อ 7 ความสำคัญของการเล่น คือเล่นได้ดีกว่าคนอื่น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการวัดความสามัคคีของนักกีฬาประเภททีม Group

environment questionnaire (GEQ) ใช้แบบสอบถามการวัดความสามัคคีในนักกีฬาของไทยรัฐ ยนต์วิสูตร, สุพิตร สมหาทิ โด, และบรรจบ ภิรมย์คำ (2552) ซึ่งได้นำแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬา

ในกีฬาประเภททีม นำมาใช้วัดนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 37 จังหวัดพิษณุโลก ในชนิดกีฬา ฟุตบอล บาสเกตบอล ฟุตซอล วอลเลย์บอล เซปักตะกร้อลอดห่วง รักบี้ แสนด์บอล ซอฟท์บอล และกอล์ฟ ซึ่งเป็นการวัดความเชื่อมั่นที่นำไปตามทฤษฎีของ Kelinger (1973) และตามกรอบแนวคิดของ Carron (1982) ซึ่งแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม มีจำนวน 20 ข้อ นำมาหาคุณภาพโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีการผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการกีฬาซึ่งมีข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมจำนวน 19 ข้อ จากจำนวน 20 ข้อ ที่ถามถึงความสามัคคีในทีมกีฬา มีลักษณะตัวเลือก 5 ระดับ มีข้อคำถามดังนี้ ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8 ด้านรวมกลุ่มด้วยงาน 11 ข้อ ได้แก่ 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 และ 19 เมื่อนำแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมไปหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ของ Kevin and Joel (2013) และสามารถวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมในด้านการรวมกลุ่มทางสังคม เท่ากับ 0.76 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมในด้านการรวมกลุ่มด้วยงาน เท่ากับ 0.76 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 (สิน พันธุ์พินิจ, 2547) ถือได้ว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ โดยจัดลำดับเป็นลักษณะของแบบประเมินค่า 5 ระดับ ของ ไทเคิร์ท ผู้ตอบแบบวัดจะได้รับการประเมินความรู้สึกที่มีต่อความสามัคคีในทีม แต่ละข้อ โดยแบ่งระดับการประเมิน ข้อคำถามนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบในระดับใด มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงสามารถนำไปใช้เป็นแบบวัดความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม และมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้เป็นอย่างดี ตัวอย่างแบบสอบถามองค์ประกอบต่าง ๆ ของความสามัคคีในกีฬาประเภททีม ด้านรวมกลุ่มด้วยงาน ข้อ 11 ทุกคนในทีมร่วมมือร่วมใจในการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ และด้านรวมกลุ่มทางสังคม ข้อ 6 นักกีฬาในทีมได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกฤดูกาลแข่งขัน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความเชื่อมั่นในทีม (Collective efficacy questionnaire: CEQ)

(Damato, Grove, Eklund, & Cresswell, 2008) ที่ใช้วัดกับนักกีฬาฟุตบอลในระดับพรีเมียร์ลีกในประเทศออสเตรเลียมีทั้งหมด 16 ข้อคำถาม ที่ถามถึงความเชื่อมั่นในทีม มีลักษณะตัวเลือก 10 ระดับ ซึ่งต้นฉบับนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพียง 7 ข้อ มี 2 ด้าน ด้านทักษะ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 3 และ 4 ด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 8, 9 และ 10 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามต้นฉบับจากภาษาอังกฤษเป็นฉบับภาษาไทยโดยวิธีการแปลกลับ (Back translation) เพื่อความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการกีฬาที่มีความเข้าใจภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี แปลแบบสอบถามต้นฉบับจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย จำนวน 1 ฉบับ (ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน ๆ ละ 1 ฉบับ จากนั้นรวบรวมและปรับภาษาของแบบสอบถามที่แปลแล้วให้เป็น 1 ฉบับ) นำแบบสอบถามภาษาไทยที่แปลแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการกีฬาที่มีความเข้าใจภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แปลแบบสอบถามดังกล่าวจากภาษาไทยกลับเป็นภาษาอังกฤษ จากนั้นส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ (เจ้าของภาษา) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ระหว่างแบบสอบถามฉบับภาษาไทยกับแบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา กับแบบสอบถามต้นฉบับ นำแบบสอบถามที่แปลเสร็จแล้วมาทดสอบกับกลุ่มนักฟุตบอลที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 30 คน ที่เล่นอยู่ในระดับไทยลีก 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 การประเมินเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า ตั้งแต่ 0 น้อยที่สุด จนถึง 10 มากที่สุด ตัวอย่างแบบสอบถามตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของความเชื่อมั่นในทีม ด้านทักษะ ข้อ 1 ผ่านบอลได้อย่างแม่นยำ และด้านจิตใจ ข้อ 9 กลับมาสู่เกมใหม่เมื่อพ่ายแพ้

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักกีฬา (SSA) (Caliskan & Baydar, 2016)

ที่ใช้วัดความพึงพอใจของนักฟุตบอลอาชีพของประเทศตุรกี มีทั้งข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อคำถาม ที่ถามถึงความพึงพอใจของนักกีฬา มีลักษณะตัวเลือก 7 ระดับ มีข้อคำถามดังนี้ ด้านผู้ฝึกสอน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8 ด้านการเล่นของทีมจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 9, 10, 11, 12 และ 13 ด้านเพื่อนร่วมทีม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 14, 15 และ 16 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามต้นฉบับจากภาษาอังกฤษเป็นฉบับภาษาไทย โดยวิธีการแปลกลับ (Back translation) เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการกีฬาที่มีความเข้าใจภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี แปลแบบสอบถามต้นฉบับจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย จำนวน 1 ฉบับ (ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน ๆ ละ 1 ฉบับ จากนั้นรวบรวมและปรับภาษาของแบบสอบถามที่แปลแล้วให้เป็น 1 ฉบับ) นำแบบสอบถามภาษาไทยที่แปลแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการกีฬาที่มีความเข้าใจภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แปลแบบสอบถามดังกล่าวจากภาษาไทยกลับเป็นภาษาอังกฤษ จากนั้นส่งแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ (เจ้าของภาษา) พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ระหว่างแบบสอบถามฉบับภาษาไทยกับแบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา กับแบบสอบถามต้นฉบับ นำแบบสอบถามที่แปลเสร็จแล้วมาทดสอบกับกลุ่มนักฟุตบอลที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 30 คน ที่เล่นอยู่ในระดับไทยลีก 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟา

ด้วยสูตรครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การประเมินเป็นแบบอัตราส่วนประมาณค่า ตั้งแต่ 1 น้อยที่สุด จนถึง 7 มากที่สุด ตัวอย่างแบบสอบถามตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ด้านผู้ฝึกสอน ข้อ 4 การนำยุทธวิธีมาใช้ในการแข่งขัน ด้านการการเล่น ข้อ 12 การเตรียมพร้อมของทีมมีส่วนช่วยให้ทีมแสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพสูงสุด และด้านเพื่อนร่วมทีม ข้อ 15 การช่วยเหลือให้กับนักกีฬาใหม่เพื่อให้เข้าสู่ทีมได้ง่ายขึ้น

ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis: CFA) ด้วยวิธีการทดสอบโมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีและตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการวัดตัวแปรแฝงที่กำหนด

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน คัดเลือกแนวคิดมาเป็นกรอบในการวิจัย
2. จัดระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่คัดเลือกไว้กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของทีม พร้อมตั้งสมมติฐาน และใช้โมเดลแสดงการเชื่อมโยงตัวแปร นำเสนอเป็นโมเดลสมมติฐาน
3. เมื่อได้สมมติฐานแล้ว ดำเนินการกำหนดกลุ่มประชากรและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างพัฒนาเครื่องมือ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Linear structural equation modeling)
5. ปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วนำเสนอโมเดลปรับแก้ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีภายในทีม และความเชื่อมั่นภายในทีม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. ขอรับการประเมินจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ในการแปลแบบสอบถาม และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการตรวจสอบความชัดเจนของการใช้ภาษาความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัดตามนิยามที่กำหนด

3. ดำเนินการติดต่อประสานไปยังสโมสรฟุตบอล โดยทำหนังสือขออนุญาตไปยังประธานสโมสร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งทำหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้ในการแนะนำตัวกับสโมสร และบอกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เมื่อได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลจึงให้ลงลายมือชื่อเพื่อแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis: CFA) ในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ โดยการแยกวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแบบสอบถามแต่ละปัจจัยเพื่อใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และร้อยละ

3. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในโปรแกรมสำเร็จรูป ประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum likelihood: ML) โมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกับบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีก การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติดังต่อไปนี้

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์กระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
Chi-square	หมายถึง	ค่าสถิติ-แอสควาร์
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ
R ²	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	หมายถึง	ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
SRMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
RMSEA	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และร้อยละ (Percentage)

โดยรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยความเชื่อมั่นในทีม ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 8.21-10.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 6.41-8.20 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.61-6.40 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.81-4.60 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.80 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยประสิทธิภาพของทีม ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 5.81-7.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.41-5.80 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.60 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.21-3.40 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.20 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm factor analysis: CFA) ในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ โดยการแยกวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแบบสอบถามแต่ละปัจจัยเพื่อใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด โดยสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าไค-แควร์ (Chi-square/ degrees of freedom)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อประสิทธิภาพของ ทีม
4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในโปรแกรมสำเร็จรูป ประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (Maximum likelihood: ML) โมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม สถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square/ degrees of freedom) ดัชนี CFI (Comparative fit index) ดัชนี GFI (Goodness of fit index) ดัชนี AGFI (Adjusted goodness of fit index) และค่า SRMR (Standardized root mean square residual) โดยมีเกณฑ์ความสอดคล้องดังนี้ (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4-1)

ตารางที่ 4-1 ค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ
ตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2002; Jöreskog & Sörbom,
1993; สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
p-value	< .05 สอดคล้องกลมกลืนดี
GFI	> .95 สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
NFI	> .95 สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI	> .95 สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
TLI	> .95 สอดคล้องกลมกลืนดี .90-.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA	< .05 สอดคล้องกลมกลืนดี .05-.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMR	< .05 สอดคล้องกลมกลืนดี .05-.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
SRMR	< .05 สอดคล้องกลมกลืนดี .05-.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
ρ_c (Construct reliability)	$\geq .60$ ตัวแปรมีความเที่ยงสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และค่าร้อยละ (Percentage)

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมในการตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 220 คน โดยมีสัดส่วนเป็นผู้รักษาประตูน้อยที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 แต่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการแข่งขันมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.25 ปี แบบสอบถามถูกส่งไปยังสโมสรฟุตบอลระดับไทยพรีเมียร์ลีก ทั้ง 18 ทีม จำนวนทั้งสิ้น 270 ชุด หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล ซึ่งได้นำแบบสอบถามที่ตอบคำถามครบถ้วนสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 220 ชุด มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แบ่งตามตำแหน่งการเล่น (รายละเอียดแสดงตารางที่ 4-2) พบว่า ตำแหน่งผู้รักษาประตูมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 อายุเฉลี่ย 29.25 ปี และประสบการณ์การเล่นเฉลี่ย 7.75 ปี ตำแหน่งกองหลังมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 อายุเฉลี่ย 28.20 ปี และประสบการณ์การเล่น 6.93 ปี ตำแหน่งกองกลางมีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 อายุเฉลี่ย 26.66 ปี ประสบการณ์การเล่น 6.75 ปี และตำแหน่งกองหน้ามีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุเฉลี่ย 26.26 ปี ประสบการณ์การเล่น 5.67 ปี สรุปว่าด้านตำแหน่งการเล่นที่มีผู้เล่นจำนวนมากที่สุด คือ ตำแหน่งกองกลาง รองลงมาคือ ตำแหน่งกองหลัง ด้านอายุผู้เล่นที่มีอายุมากที่สุด คือ ตำแหน่งผู้รักษาประตู รองลงมาคือ ตำแหน่งกองหลัง ตำแหน่งที่อายุน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งกองหน้า ด้านประสบการณ์การเล่น ผู้เล่นที่มีประสบการณ์การเล่นมากที่สุดคือ ตำแหน่งผู้รักษาประตู รองลงมาคือ ผู้เล่นตำแหน่งกองหลัง โดยรวมนักฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีก ปี พ.ศ. 2560 อายุเฉลี่ย คือ 27.33 ปี และประสบการณ์การเล่น คือ 6.72 ปี

ตารางที่ 4-2 ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (N = 220)

ตำแหน่ง	ผู้เล่น		อายุ		ประสบการณ์	
	N	%	M	SD	M	SD
ผู้รักษาประตู	16	7.30	29.25	3.45	7.75	3.66
กองหลัง	78	35.50	28.20	3.79	6.93	2.84
กองกลาง	92	41.80	26.66	4.67	6.75	3.24
กองหน้า	34	15.50	26.26	4.99	5.67	2.94
รวม	220	100.00	27.33	4.43	6.72	3.11

2. ข้อมูลรูปแบบของการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา (รายละเอียดแสดงตารางที่ 4-3) พบว่า รูปแบบผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากกว่ารูปแบบอื่น แสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกเห็นด้วยกับผู้ฝึกสอนที่มีแบบการสอนแบบประชาธิปไตย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .30 และรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ รูปแบบของผู้นำผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .28 รองลงมาคือ รูปแบบผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน กับรูปแบบผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล และรูปแบบของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ .32 สรุปได้ว่า ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย นิยมใช้มากที่สุด ในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีก

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝงของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา (N = 220)

รายการ	M	SD	Sk	Ku
1. ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย	4.29	.30	-0.12	0.11
2. ผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม	4.24	.28	-0.22	1.60
3. ผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน	4.23	.29	-0.43	1.60
4. ผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล	4.23	.29	-0.36	1.27
5. ผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการ	4.12	.32	-0.07	0.15

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบประชาธิปไตย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน “เปิดโอกาสให้นักกีฬาฝึกฝนตามอัตรา” รองลงมาคือค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ที่ใกล้เคียงกัน คือ “ด้านเปิดโอกาสให้นักกีฬามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ” และด้าน “เปิดโอกาสให้นักกีฬาตัดสินใจเลือกใช้วิธีเล่นเองในการแข่งขัน” ส่วนรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน “ส่งเสริมให้นักกีฬาเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกซ้อม” แสดงให้เห็นว่า ผู้ฝึกสอนฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญในด้านการเปิดโอกาสให้นักกีฬาฝึกฝนตามอัตราของตนเองอย่างสุดความสามารถ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบ

สนับสนุนทางสังคม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน “ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของสมาชิกในกลุ่ม รองลงมาคือ ด้านช่วยเหลือนักกีฬาที่มีปัญหาส่วนตัว และรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านช่วยเหลือนักกีฬาในเรื่องเกี่ยวกับส่วนตัว แสดงให้เห็นว่า ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกจะให้ความสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของสมาชิกในกลุ่มหรือภายในทีมของตนเองมากกว่าด้านอื่น

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน

พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลเอาใจใส่นักกีฬาได้ฝึกฝนจนสุดความสามารถของตน รองลงมาคือ ให้ความสนใจเป็นพิเศษในการแก้ข้อบกพร่องของนักกีฬา และรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน “ด้านสอนทักษะกีฬานั้น ๆ ให้กับนักกีฬาเป็นรายบุคคล” แสดงให้เห็นว่า ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกแบบฝึกและสอน ให้ความสำคัญในการดูแลเอาใจใส่นักกีฬาได้ฝึกฝนจนสุดความสามารถของตนมากที่สุด

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบชมเชย

หรือเน้นการให้รางวัล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบอกให้นักกีฬารับรู้เมื่อนักกีฬาค้นนั้นเล่นได้ดี รองลงมาคือค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ ด้านดูแลนักกีฬาได้รับรางวัลสำหรับการเล่นที่ดี และด้านให้การยอมรับแก่นักกีฬาเมื่อเขาเล่นได้ดี ส่วนรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “แสดงความชื่นชมยินดีเมื่อนักกีฬาเล่นได้ดี แสดงให้เห็นว่าผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ที่ใช้วิธีการฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล จะเน้นการบอกให้นักกีฬารับรู้เมื่อนักกีฬาค้นนั้นเล่นได้ดี

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบเผด็จการ

พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน “ไม่อธิบายการกระทำของตนเอง รองลงมาคือ ด้านวางแผนต่าง ๆ โดยที่นักกีฬาไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” และรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน ผู้ฝึกสอนมีการวางตัวกับนักกีฬา แสดงให้เห็นว่า ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกที่มีรูปแบบการฝึกแบบเผด็จการส่วนใหญ่จะไม่มีอธิบายการกระทำของตนเอง รวมทั้งนักกีฬาไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนต่าง ๆ ซึ่งผู้ฝึกสอนจะเป็นคนตัดสินใจด้วยตัวเองทั้งหมดภายในทีม

3. ข้อมูลบรรยาศการจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบรรยาศการจูงใจ (แสดงในตารางที่ 4-4) พบว่า บรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .29 รองลงมาคือ บรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ย คือ 4.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .28 แสดงให้เห็นว่า บรรยาศการจูงใจของผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกจะมุ่งเน้นที่ความชำนาญ มากกว่ามุ่งเน้นที่การแข่งขัน เพื่อต้องการพัฒนานักกีฬาให้เกิดความชำนาญหรือมีความสามารถมากยิ่งขึ้น จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของทีม

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝงของบรรยาศการจูงใจ (n = 220)

รายการ	M	SD	Sk	Ku
1. บรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ	4.26	.29	-0.30	.96
2. บรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล	4.14	.28	-0.10	.21

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของบรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพยายามอย่างหนักคือรางวัล รองลงมามีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ ด้านทุกคนรู้สึกว่าคุณมีบทบาทที่สำคัญในทีม และด้าน “ผู้เล่นส่วนใหญ่มีโอกาสได้ลงเล่น และบรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนักกีฬาฝึกหนักเพราะเขาต้องการเรียนรู้มากขึ้น แสดงให้เห็นว่า บรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ด้านความพยายามอย่างหนัก คือ รางวัล นักกีฬาเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากการฝึกอย่างหนักจะทำให้พวกเขาพัฒนาตัวเองและผลที่ตามมา คือ การได้ลงเล่นในการแข่งขันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่ออาชีพนักฟุตบอลของพวกเขาในอนาคต

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของบรรยาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนักกีฬาจะถูกเปลี่ยนตัวออกจากเกมเมื่อทำผิดพลาด และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านนักกีฬากลัวทำผิดพลาด แสดงให้เห็นว่า บรรยาศการจูงใจที่มุ่งเน้นที่ประสิทธิผลด้าน นักกีฬาถูกเปลี่ยนตัวออกจากเกมเมื่อทำผิดพลาดจะส่งผลต่อการเล่นฟุตบอลอาชีพของพวกเขาจะนั้นนักกีฬาจะต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่

4. ข้อมูลความสามัคคีในทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความสามัคคีในทีม (แสดงในตารางที่ 4-5) พบว่า ความสามัคคีในทีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคม ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.25 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .31 และรองลงมาคือความสามัคคีในทีมด้านการรวมกลุ่มด้วยงานซึ่งมีความแตกต่างกันไม่มาก ค่าเฉลี่ยคือ 4.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .30 แสดงให้เห็นว่าความสามัคคีในทีม ทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ผู้ฝึกสอนสามารถนำวิธีการทั้งสองด้านไปใช้ได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมในการฝึกซ้อมและแข่งขัน

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม (N = 220)

รายการ	M	SD	Sk	Ku
1. การรวมกลุ่มทางสังคม	4.25	0.31	-0.06	0.61
2. การรวมกลุ่มด้วยงาน	4.24	0.30	-0.50	1.71

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความสามัคคีในทีมด้านรวมกลุ่มทางสังคม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความสามัคคีในทีมด้านการรวมกลุ่มทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน “ทุกคนในทีมมีความรักใคร่กลมเกลียวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจของนักกีฬาภายในทีมส่งผลให้ทีมประสบความสำเร็จ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนักกีฬาในทีมที่มีทักษะสูงมักจะดูถูกนักกีฬาที่มีทักษะต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่า นักฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกเห็นด้วยมากที่สุด คือ ทุกคนในทีมมีความรักใคร่กลมเกลียวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ของความสามัคคีในทีมด้านรวมกลุ่มด้วยงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความสามัคคีในทีมแบบรวมกลุ่มด้วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนักกีฬาทุกคนในทีมมีการพัฒนาทักษะของตัวเองเพื่อเพิ่มความสามารถของทีม รองลงมาคือ ด้านทุกคนในทีมร่วมมือร่วมใจในการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนักกีฬาในทีมได้ไปสังเกตการเล่นของทีมอื่นร่วมกัน แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านความสามัคคีในทีมด้านรวมกลุ่มด้วยงาน เกี่ยวกับนักกีฬาทุกคนในทีมมีการพัฒนาทักษะของตัวเองเพื่อเพิ่มความสามารถของทีม ซึ่งนักฟุตบอลอาชีพระดับไทยพรีเมียร์ลีกเห็นด้วยมากที่สุด

5. ข้อมูลความเชื่อมั่นในทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความเชื่อมั่นในทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของความเชื่อมั่นในทีมด้าน คือ การยิงประตูได้อย่างแม่นยำขณะอยู่ภายใต้ความกดดัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเตรียมพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว และส่วนใหญ่ผู้เล่นมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีผ่านบอลได้อย่างแม่นยำและยิงประตูได้อย่างแม่นยำขณะอยู่ภายใต้ความกดดันที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกิน 1 แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในทีมด้านทักษะในการยิงประตูได้อย่างแม่นยำ ขณะอยู่ภายใต้ความกดดันอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านจิตใจนักกีฬามีความเชื่อมั่นในการกล้าเผชิญกับความล้มเหลวในการแข่งขัน

6. ข้อมูลประสิทธิภาพของทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิภาพของทีม พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือให้กับนักกีฬาใหม่เพื่อให้เข้าสู่ทีมได้ง่ายขึ้น รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจต่อโค้ช คือ ด้าน “การนำพรสวรรค์ของฉันมาใช้ตามเหตุการณ์ที่เหมาะสม” แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกจะให้ความสำคัญในด้านการช่วยเหลือให้กับผู้เล่นใหม่ให้เข้าสู่ทีมได้ง่ายขึ้น เนื่องจากตัวผู้เล่นในระดับไทยพรีเมียร์ลีกมีการซื้อขายนักเตะทั้งผู้เล่นไทยและผู้เล่นต่างชาติ ช่วงก่อนการแข่งขัน ช่วงพักครึ่งฤดูกาลแข่งขัน และหลังฤดูกาลแข่งขัน ดังนั้น การปรับตัวของผู้เล่นใหม่ให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทีมในระดับนี้ และผู้เล่นส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรแฝงของตัวแปร รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน การรับรู้บรรยากาศการจูงใจ และความสามัคคีในทีม

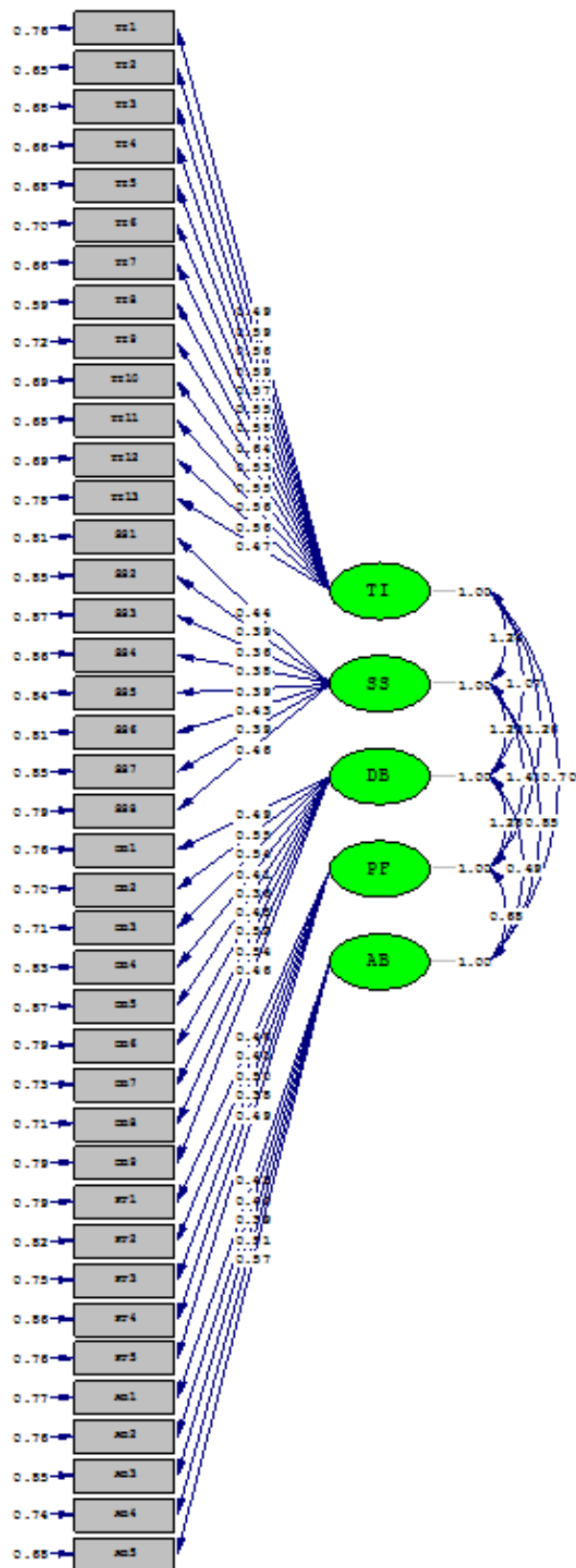
รายการ	M	SD	Sk	Ku
รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน				
1. ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย	4.29	.30	-0.12	0.11
2. ผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม	4.24	.28	-0.22	1.60
3. ผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน	4.23	.29	-0.43	1.60
4. ผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล	4.23	.29	-0.36	1.27
5. ผู้ฝึกสอนแบบเผด็จ	4.12	.32	-0.07	0.15

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

รายการ	M	SD	Sk	Ku
การรับรู้บรรยากาศการจูงใจ				
1. บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งที่ความชำนาญ	4.26	.29	-0.30	0.96
2. บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่การแข่งขัน	4.14	.28	-0.10	0.21
ความสามัคคีในทีม				
1. ความสามัคคีในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคม	4.25	.31	-0.06	0.61
2. ความสามัคคีในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มด้วยงาน	4.24	.30	-0.50	1.71

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

แสดงผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นความกลมกลืนของ โมเดลการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน (ภาพที่ 4-1) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 2.60 (ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1894.63 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระมีค่าเท่ากับ 730) จึงสรุปได้ว่า โมเดลการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนก็พามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4-1 โมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา

ตารางที่ 4-7 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล

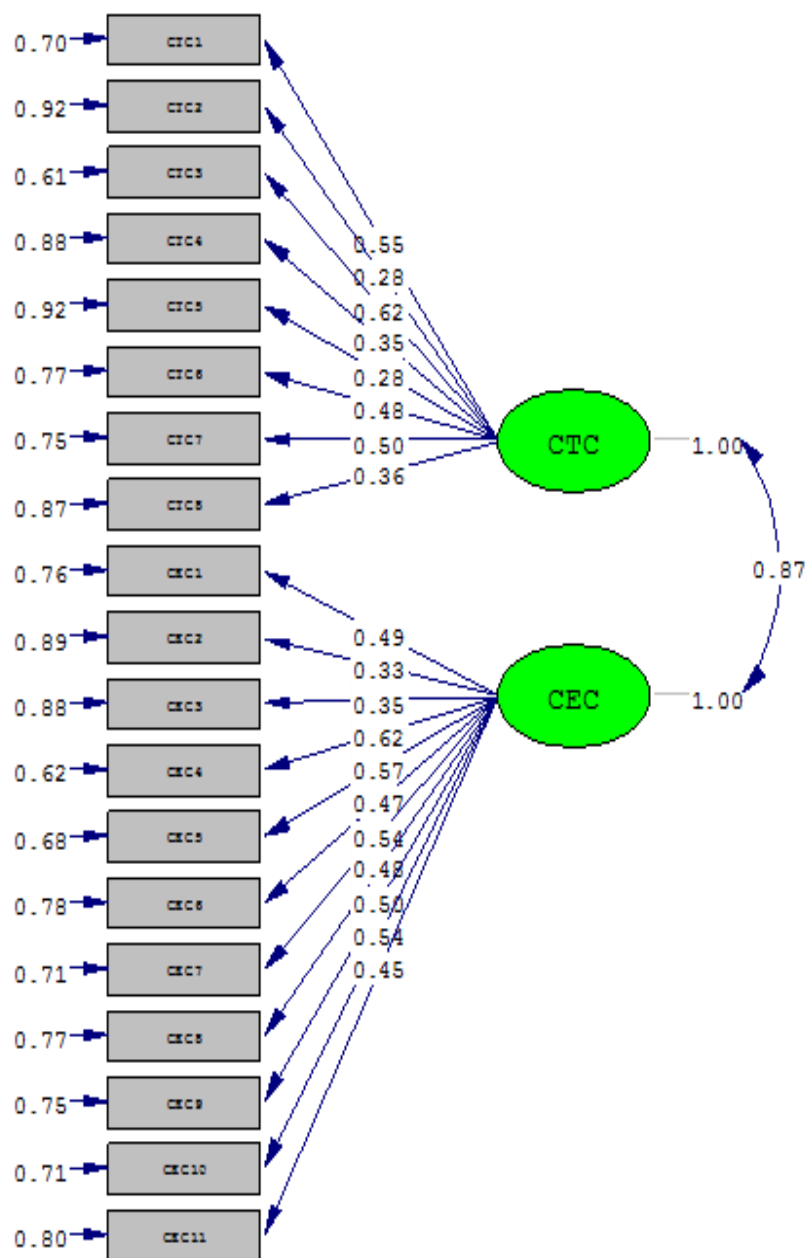
ดัชนีความกลมกลืน	ค่าดัชนีความกลมกลืน	ระดับสอดคล้องกลมกลืน
Chi-square/ df	2.60 (1894.63/ 730)	สอดคล้องกลมกลืนพอใช้

แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงของโมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-8) พบว่าองค์ประกอบรูปแบบของผู้ฝึกสอนทั้ง 5 แบบ มีค่าความเที่ยงสูง ($p_c = .60-.85$) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่า $p_c \geq .60$ แสดงว่ามีความเที่ยงสูง

ตารางที่ 4-8 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (p_c) ของโมเดลความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยง (p_c)
แบบฝึกและสอน	.85
แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล	.60
แบบสนับสนุนทางสังคม	.62
แบบประชาธิปไตย	.76
แบบเผด็จการ	.62

แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความกลมกลืนของบรรยาการการจูงใจ (ภาพที่ 4-2 และแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-9) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 4.87 (ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 823.10 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระมีค่าเท่ากับ 169) จึงสรุปได้ว่าโมเดลความเชื่อมั่นในทีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4-2 โมเดลบรรยาการการงูใจ

ตารางที่ 4-9 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลบรรยาการการงูใจ

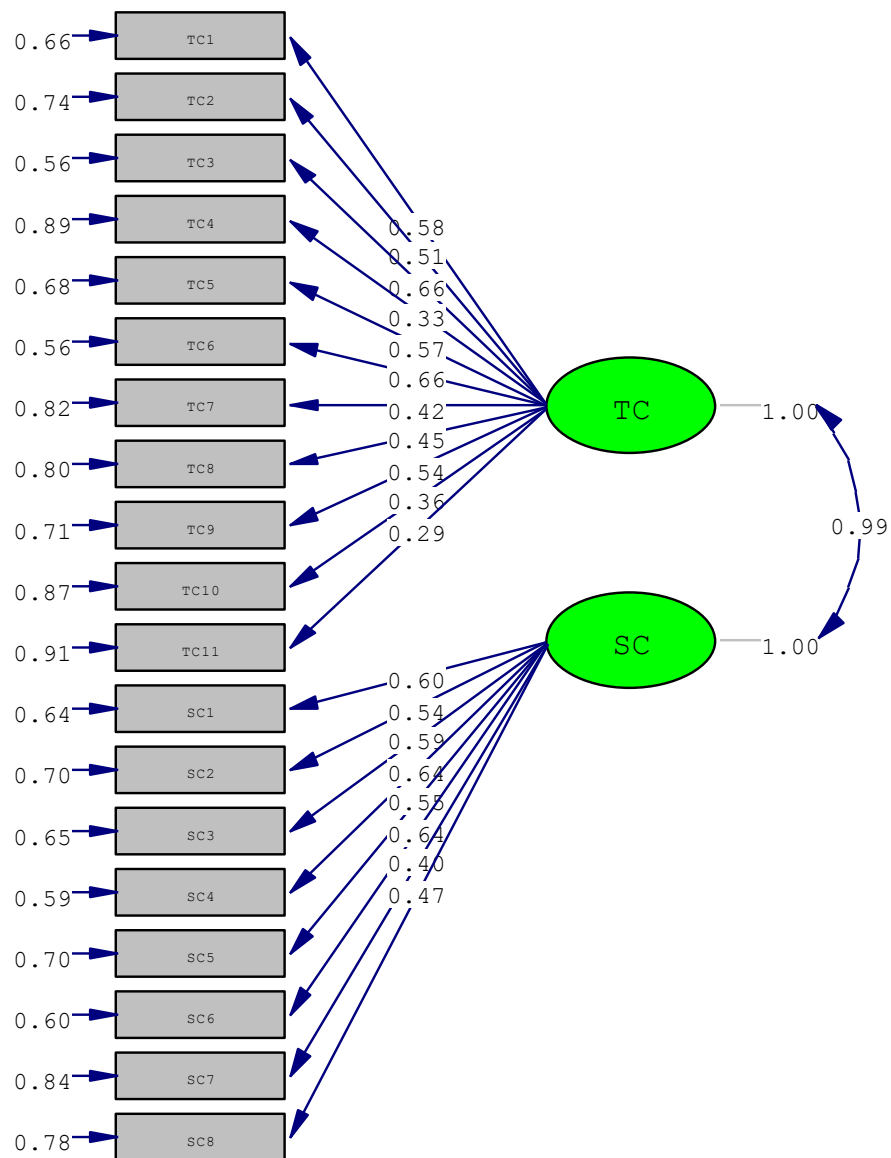
ดัชนีความกลมกลืน	ค่าดัชนีความกลมกลืน	ระดับสอดคล้องกลมกลืน
Chi-square/df	4.78 (717.34/ 150)	สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-10) พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญมีค่าความเที่ยงสูง ($\rho_c = .65$) และ องค์ประกอบบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิผลมีค่าความเที่ยงสูง ($\rho_c = .79$)

ตารางที่ 4-10 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยง (ρ_c)
มุ่งเน้นที่ความชำนาญ	.65
มุ่งเน้นที่ประสิทธิผล	.79

แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความกลมกลืนของความสามัคคีของ นักกีฬาในกีฬาประเภททีม (ภาพที่ 4-3 และแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-11) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 4.23 (ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 639.26 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ มีค่าเท่ากับ 151) จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4-3 โมเดลความสัมพันธ์ของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม

ตารางที่ 4-11 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ในทีม

ดัชนีความกลมกลืน	ค่าดัชนีความกลมกลืน	ระดับสอดคล้องกลมกลืน
Chi-square /df	4.23 (639.26/ 151)	สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

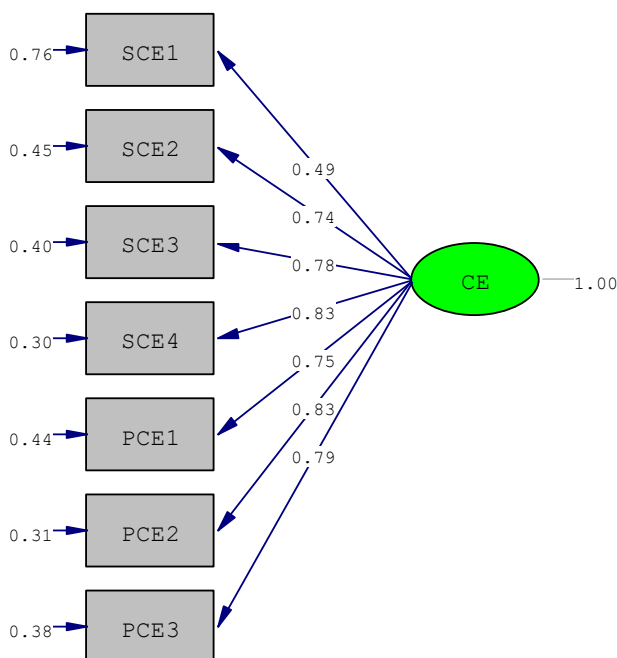
แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-12) พบว่า องค์ประกอบความสัมพันธ์ของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มด้วยงานมีค่าความเที่ยงสูง ($\rho_c = 0.77$)

องค์ประกอบผู้ความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคมมีค่าความเที่ยงสูง ($\rho_c = 0.78$)

ตารางที่ 4-12 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยง (ρ_c)
รวมกลุ่มด้วยงาน	.77
รวมกลุ่มทางสังคม	.78

แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความกลมกลืนของความเชื่อมั่นในทีม (ภาพที่ 4-4 และแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-13) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 1.92 (ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 26.96 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระมีค่าเท่ากับ 14) จึงสรุปได้ว่า โมเดลความเชื่อมั่นในทีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4-4 โมเดลความเชื่อมั่นในทีม

ตารางที่ 4-13 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความเชื่อมั่นในทีม

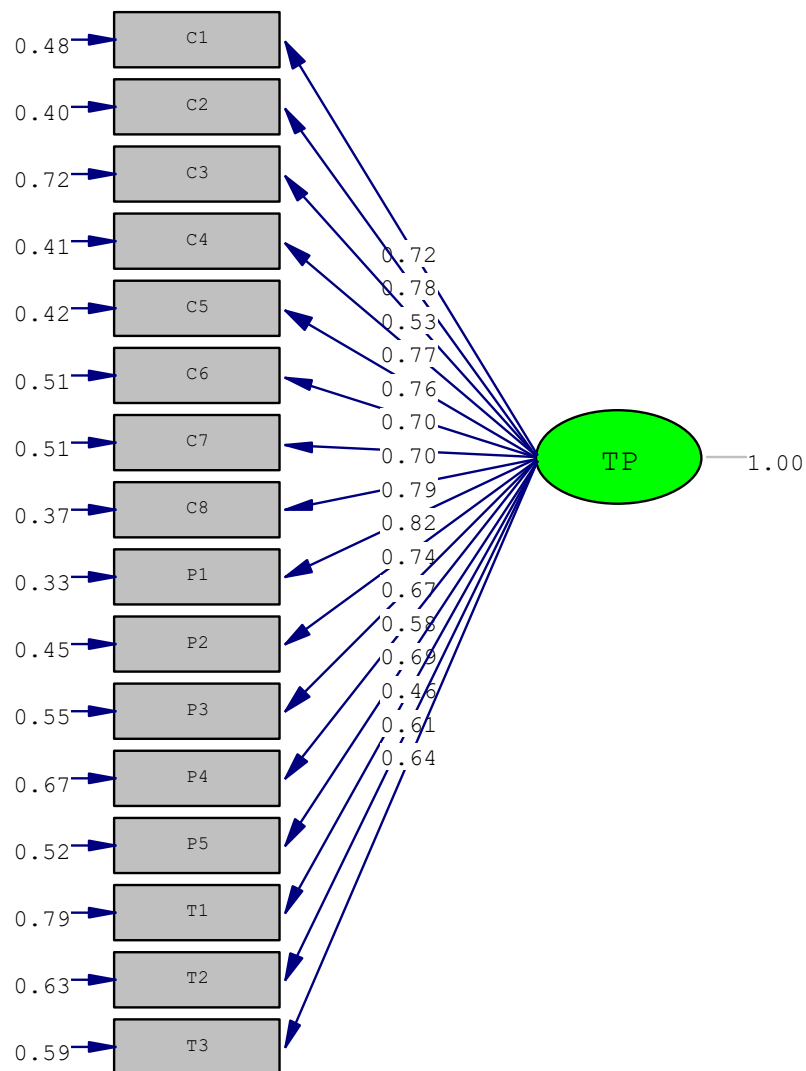
ดัชนีความกลมกลืน	ค่าดัชนีความกลมกลืน	ระดับสอดคล้องกลมกลืน
Chi-square /df	1.92 (26.96/ 14)	สอดคล้องกลมกลืนดี

แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-14) พบว่าองค์ประกอบ ความเชื่อมั่นในทีมมีค่าความเที่ยงสูง ($\rho_c = 0.90$)

ตารางที่ 4-14 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct reliability, ρ_c)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยง (ρ_c)
ความเชื่อมั่นในทีม (CE)	.90

แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความกลมกลืนของความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม (ภาพที่ 4-5 และแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-15) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 4.79 (ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 472.53 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระมีค่าเท่ากับ 95) จึงสรุปได้ว่า โมเดลความเชื่อมั่นในทีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4-5 โมเดลความเชื่อมั่นในทีม

ตารางที่ 4-15 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลประสิทธิภาพของทีม

ดัชนีความกลมกลืน	ค่าดัชนีความกลมกลืน	ระดับสอดคล้องกลมกลืน
Chi-square /df	4.79 (472.53/ 95)	สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-16) พบว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพของทีม มีค่าความเที่ยงสูง ($\rho_c = 0.93$)

ตารางที่ 4-16 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยง (ρ_c)
ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม (STP)	.93

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-17) ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 11 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน (TI) และบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ (CTC) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .88 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย (DB) และความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จ (AB) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30

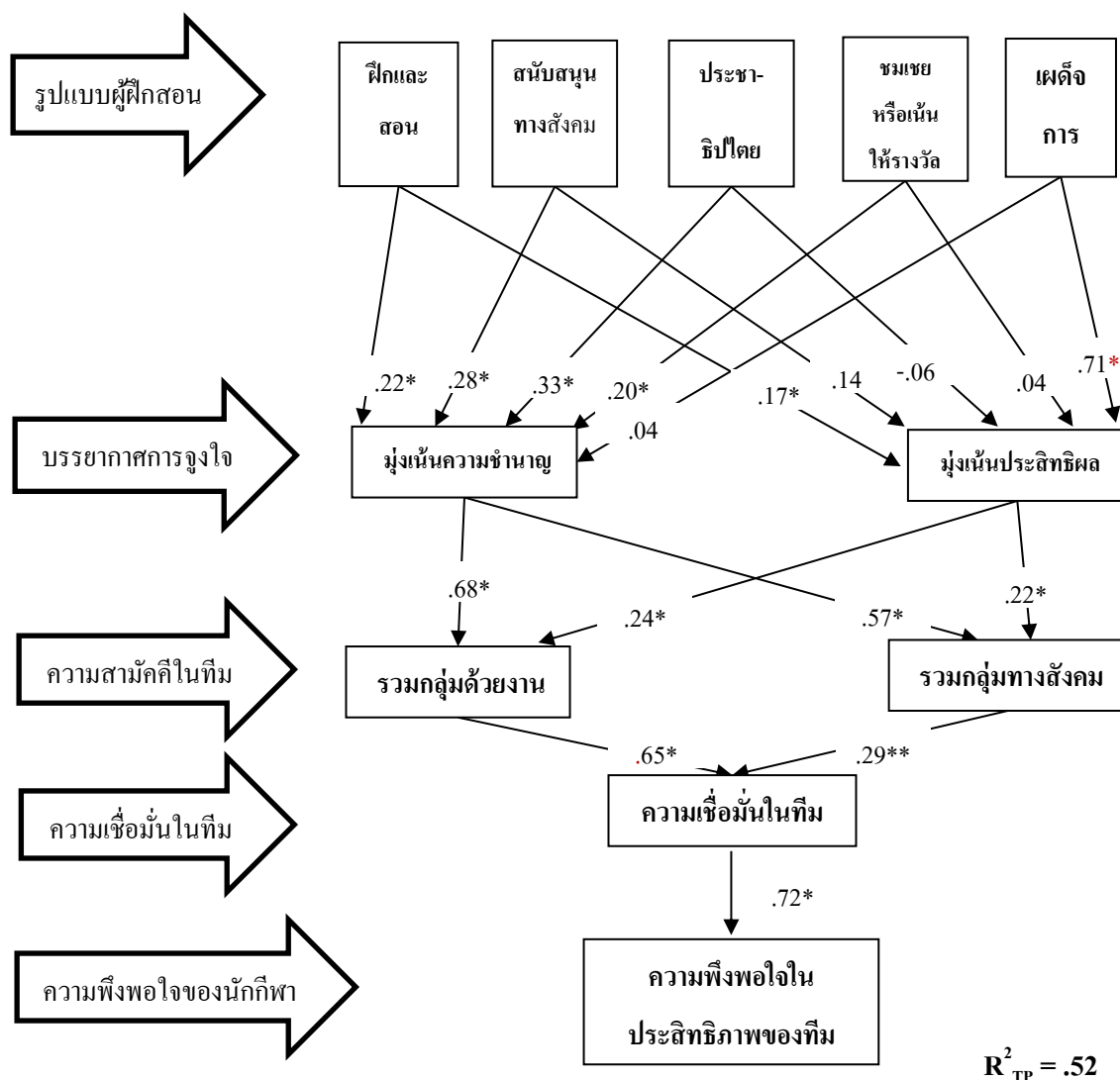
จากผลการวิเคราะห์ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่น และความประสิทธิผลของทีมของนักฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า .30 ทุกคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุทุกคู่

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	TI	SS	DB	PF	AB	CTC	CEC	TC	SC	CE	TP
TI	1										
SS	.83**	1									
DB	.78**	.78**	1								
PF	.78**	.73**	.73**	1							
AB	.45**	.46**	.30**	.35**	1						
CTC	.88**	.88**	.87**	.82**	.43**	1					
CEC	.52**	.52**	.36**	.39**	.81**	.51**	1				
TC	.70**	.73**	.66**	.64**	.46**	.80**	.58**	1			
SC	.59**	.63**	.59**	.59**	.38**	.68**	.49**	.69**	1		
CE	.60**	.62**	.54**	.59**	.43**	.68**	.54**	.82**	.68**	1	
TP	.53**	.53**	.44**	.47**	.34**	.54**	.44**	.61**	.54**	.72**	1

** หมายถึง $p < .01$

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล
ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใน
โปรแกรมสำเร็จรูป ประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (Maximum likelihood: ML) โมเดล
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน
ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์
อิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม สถิติสำคัญที่ใช้
ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-
square/ degrees of freedom) คำนี CFI (Comparative fit index) คำนี GFI (Goodness of fit index)
คำนี AGFI (Adjusted goodness of fit index) และค่า SRMR (Standardized root mean square residual)



ภาพที่ 4-6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการงูใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน กับบรรยากาศการงูใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนต่อบรรยากาศการงูใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม (แสดงรายรายละเอียดในตารางที่ 4-18) พบว่า ประสิทธิภาพของทีมได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดมาจากความเชื่อมั่นในทีมกีฬา

(.72) รองลงมาคือ ความสามัคคีในทีมแบบการรวมกลุ่มด้วยงาน (.47) บรรยากาศการจูงใจแบบ มุ่งเน้นที่ความชำนาญ (.44) ความสามัคคีในทีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคม (.21) ผู้บรรยาย การจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล (.16) ผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม (.15) ฝึกสอนแบบ ประชาธิปไตย (.13) ผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการ (.13) ผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน (.12) และผู้ฝึกสอน แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล (.08) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของ ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดภายในโมเดลที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่า ตัวแปรทั้งหมดสามารถ ร่วมอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 52

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ									
			TI	SS	DB	PF	AB	CTC	CEC	TC	SC	CE
มุ่งเน้นความชำนาญ (CTC)	.90	DE	.22*	.28*	.33*	.20*	.04	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	.22*	.28*	.33*	.20*	.04	-	-	-	-	-
มุ่งเน้นประสิทธิผล (CEC)	.70	DE	.17	.14*	-.06	-.04	.71*	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	.17	.14*	-.06	-.04	.71*	-	-	-	-	-
รวมกลุ่มด้วยงาน (TC)	.69	DE	-	-	-	-	-	.68*	.24*	-	-	-
		IE	.19*	.23*	.21*	.13*	.20*	-	-	-	-	-
		TE	.19*	.23*	.21*	.13*	.20*	.68*	.24*	-	-	-
รวมกลุ่มทางสังคม (SC)	.50	DE	-	-	-	-	-	.57*	.22*	-	-	-
		IE	.16*	.19*	.17*	.10*	.20*	-	-	-	-	-
		TE	.16*	.19*	.17*	.10*	.20*	.57*	.22*	-	-	-

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ										
			TI	SS	DB	PF	AB	CTC	CEC	TC	SC	CE	
ความเชื่อมั่นในทีม (CE)	.73	DE	-	-	-	-	-	-	-	-	.65*	.29*	
		IE	.17*	.20*	.19*	.11*	.18*	.61*	.22*	-	-		
		TE	.17*	.20*	.19*	.11*	.18*	.61*	.22*	.65*	.29*		
ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของ ทีม (TP)	.52	DE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.72**
		IE	.12**	.15**	.13**	.08**	.13**	.44**	.16**	.47**	.21**	-	
		TE	.12**	.15**	.13**	.08**	.13**	.44**	.16**	.47**	.21**	.72**	

หมายเหตุ * หมายถึง $p < 0.05$

TI หมายถึง แบบฝึกและสอน

SS หมายถึง แบบสนับสนุนทางสังคม

DB หมายถึง แบบประชาธิปไตย

PF หมายถึง แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล

AB หมายถึง แบบเผด็จการ

แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการงานใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-19) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.33 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 34.62 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 26 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ .12 ดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.97 ดัชนี NFI มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.04 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.00 ค่า SRMR มีค่าเท่ากับ 0.02 จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4-19 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการงานใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้	สรุปผล
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์	< 2.00	1.33	ผ่าน
p-value	> .95	.12	ผ่าน
GFI	> .95	.97	ผ่าน
NFI	> .95	.99	ผ่าน
TLI	> .95	.99	ผ่าน
RMSEA	< 0.05	.04	ผ่าน
RMR	< 0.05	.00	ผ่าน
SRMR	< 0.05	.02	ผ่าน

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการงานใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีมที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ด้วยโปรแกรม LISREL ได้ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ p-value = .12, GFI = .97, NFI = .99, TLI = .99 RMSEA = .04, RMR = .00, SRMR = .02 โดยดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ Relative χ^2 มีค่าน้อยกว่า 2 ดัชนี RMSEA, RMR และ SRMR มีค่าน้อยกว่า .05 และ ดัชนี GFI, AGFI, NFI และ NNFI มีค่ามากกว่า .95 (Schumacher & Lomax, 2016; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557) จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิง

สาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีมที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่า รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนส่งผลต่อบรรยากาศการจูงใจ บรรยากาศการจูงใจส่งผลต่อความสามัคคีในทีม ความสามัคคีในทีมส่งผลต่อความเชื่อมั่นในทีม และความเชื่อมั่นในทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม หรือกล่าวอีกอย่างได้ว่า รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม โดยมีบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม เป็นตัวแปรส่งผ่าน และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

1. รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน แบบสนับสนุนทางสังคม แบบประชาธิปไตย แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล และแบบเผด็จการ ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมผ่านตัวแปรบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม โดยที่รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม มีขนาดอิทธิพลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ แบบฝึกและสอน และแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล ตามลำดับ

2. บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญและแบบมุ่งเน้นประสิทธิผล ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมผ่านตัวแปรความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม โดยบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นความชำนาญ มีขนาดอิทธิพลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมสูงกว่าบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นประสิทธิผล

3. ความสามัคคีในทีมด้านการรวมกลุ่มด้วยงานและด้านการรวมกลุ่มทางสังคม ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมผ่านตัวแปรความเชื่อมั่นในทีม โดยที่ความสามัคคีในทีมด้านการรวมกลุ่มด้วยงานมีขนาดอิทธิพลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมสูงกว่าด้านการรวมกลุ่มทางสังคม

4. ความเชื่อมั่นในทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

5. รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมได้ ร้อยละ 52

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ผู้วิจัยจึงได้ทำการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

1. ผลการพัฒนาแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กระบวนการในการพัฒนาแบบสอบถามนั้นใช้วิธีการเดียวกัน มี 3 ฉบับ ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว ดังนั้น แบบสอบถามอีก 2 ฉบับ นำมาพัฒนาเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการแปลกลับ ซึ่งพบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ดีและทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการทดสอบความสอดคล้องภายใน โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า .70 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .88 จนถึง .89 จึงแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ มีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่นในทีม และความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรทุกตัวอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แสดงว่า เครื่องมือวิจัยมีความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้าง รวมทั้งความเชื่อมั่นที่ดีตามหลักการวิจัยจึงสามารถนำไปใช้วัดองค์ประกอบในตัวแปรแฝงของแต่ละตัวได้จริง

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้ง 5 ตัวแปร สรุปได้ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนก็พบว่า ผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล แบบสนับสนุนทางสังคมอยู่ใน

ระดับอยู่ในระดับมาก แต่ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการอยู่ในระดับน้อยที่สุดของผู้ฝึกสอนทั้ง 5 แบบ แสดงให้เห็นว่าผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยนิยมใช้มากที่สุดในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ซึ่งตรงกันข้ามกัน ผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการจะใช้น้อยที่สุดในการแข่งขันฟุตบอลอาชีพในระดับ ไทยพรีเมียร์ลีก

2.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศแรงจูงใจ พบว่า บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศแรงจูงใจของผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกจะมุ่งเน้นที่ความชำนาญมากกว่ามุ่งเน้นประสิทธิภาพ

2.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามัคคีในทีม พบว่า ความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคมและแบบรวมกลุ่มด้วยงานมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน 4.25 กับ ค่าเฉลี่ย 4.24 แสดงให้เห็นว่าความสามัคคีทั้งสองด้านมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย หมายความว่าผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกให้ความสำคัญทั้งสองด้านที่จะนำมาใช้ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน

2.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นในทีม พบว่า ความเชื่อมั่นด้านทักษะการยิงประตูได้อย่างแม่นยำขณะอยู่ภายใต้ความกดดัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และรองลงมาคือ ด้านจิตใจการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญความล้มเหลว แสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลอาชีพมีความเชื่อมั่นในด้านทักษะการยิงประตูในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ได้ดี

2.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม พบว่า ความเชื่อมั่นด้านเพื่อนร่วมทีมโดยการช่วยเหลือให้กับนักกีฬาใหม่ให้เข้าสู่ทีมได้ง่ายขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้ฝึกสอนการนำพรสวรรค์ของนักกีฬามาใช้ตามเหตุการณ์ที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมเกิดจากเพื่อนร่วมทีมให้การช่วยเหลือผู้เล่นที่เข้าร่วมทีมใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับทีมได้ง่ายขึ้น และผู้ฝึกสอนนำพรสวรรค์ของนักกีฬามาใช้ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์การแข่งขัน

3. การตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมของการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่นในทีม และความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความกลมกลืนของโมเดลการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 2.60 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1894.63 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 730 จึงสรุปได้ว่าโมเดลของโมเดลการเป็นผู้นำ

ของผู้ฝึกสอนกีฬา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันยืนยันความกลมกลืนของโมเดลบรรยากาศการจูงใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 4.87 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 823.10 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 169 จึงสรุปได้ว่า โมเดลความเชื่อมั่นในทีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันยืนยันความกลมกลืนของโมเดลความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 4.23 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 639.26 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 151 จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันยืนยันความกลมกลืนของโมเดลความเชื่อมั่นในทีม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.92 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 26.96 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 14 จึงสรุปได้ว่า โมเดลความเชื่อมั่นในทีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันยืนยันความกลมกลืนของโมเดลความเชื่อมั่นในทีม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 4.79 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 472.53 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 95 จึงสรุปได้ว่า โมเดลความเชื่อมั่นในทีมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 11 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน (TI) และบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ (CTC) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย (DB) และความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบเผด็จ (AB) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี ความเชื่อมั่น

และความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมของนักฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลต่อไป เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละคู่มี่ความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.33 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 34.62 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 26 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ .12 ดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ .97 ดัชนี NFI มีค่าเท่ากับ .99 ดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ .99 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ .04 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ .00 ค่า SRMR มีค่าเท่ากับ .02 จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยอิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมกีฬาที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม พบว่า ความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดมากจากความเชื่อมั่นในทีมกีฬา รองลงมาคือ ความสามัคคีในทีมแบบการรวมกลุ่มด้วยงาน บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ ความสามัคคีในทีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคม บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ ผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย ผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการ ผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน และผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดภายในโมเดลที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม พบว่า ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 52

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีมที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม โดยใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กรอบแนวคิดได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ มาสังเคราะห์ และนำมาเทียบเคียงและประยุกต์ใช้

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ต่อบรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่น ในทีม ที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม

ผู้ที่มีความสำคัญที่จะทำทีมให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันโดยตรงและอยู่ใกล้ชิดกับนักกีฬามากที่สุดนั้น ก็คือ ผู้ฝึกสอน (Coach) John (1986) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอน คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการฝึกซ้อมกีฬาและนำพาทีมให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน พร้อมทั้งวางเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ฝึกสอนและนักกีฬา Wooden and Jamison (2005) กล่าวว่า ทีมกีฬาที่ประสบความสำเร็จนั้นผู้ฝึกสอนและนักกีฬาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ การที่รูปแบบของการฝึกสอนกีฬามีอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จทางการกีฬา เนื่องจากในการเล่นกีฬา รูปแบบของการฝึกสอนกีฬามีผลต่อความพึงพอใจของนักกีฬา ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้นักกีฬายันฝึกซ้อม และตั้งใจแสดงความสามารถในการแข่งขันอย่างเต็มที่จนกระทั่งนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด (วิไลพินทองประเสริฐ, นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2556) ซึ่งรูปแบบผู้นำของผู้ฝึกสอนมีอยู่ 5 แบบ ได้แก่ ผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน ผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม ผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย และผู้ฝึกสอนแบบเผด็จการ (Chelladurai, 2011) ซึ่งรูปแบบของผู้นำของผู้ฝึกสอนทั้ง 5 แบบ ส่งผลต่อพฤติกรรมของนักกีฬาแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้ฝึกสอนได้นำรูปแบบในด้านต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ทั้งในการฝึกซ้อมและการแข่งขัน รวมทั้งนักกีฬาจะเกิดความสนุกสนานหรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับรูปแบบการสอน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. พบว่า รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนฟุตบอลในระดับไทยพรีเมียร์ลีกที่นิยมใช้มากที่สุดคือแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือ แบบสนับสนุนทางสังคม แบบการฝึกและสอน แบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล ตามลำดับ และรูปแบบที่ใช้น้อยที่สุด คือ แบบเผด็จ แสดงให้เห็นว่านักฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีก นิยมผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตยที่สามารถให้นักกีฬาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวิธีการฝึกซ้อมยุทธวิธีการฝึกซ้อมและการแข่งขัน รวมทั้งพยายามส่งเสริมให้นักกีฬาได้เสนอความคิดเห็น และได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจต่าง ๆ ได้ด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขันเสมอไป แต่จะอยู่ที่ผู้ฝึกสอนจะนำรูปแบบใดมาใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของทีมตนเองให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. พบว่า ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย แบบสนับสนุนทางสังคม แบบฝึกและสอน และแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญ ผู้ฝึกสอนลักษณะนี้จะสร้างบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญเพื่อพัฒนาทักษะให้กับนักกีฬาฟุตบอล เนื่องจากบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญจะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะ

การเล่นได้ดี

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Boyd, Kim, Ensari, and Yin (2014) และ Leo et al. (2010) พบว่า บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญสามารถพัฒนาและส่งเสริมในด้านทักษะให้กับนักกีฬาได้ หากผู้ฝึกสอนต้องการพัฒนาด้านทักษะหรือความชำนาญในการเล่นให้กับนักกีฬาคควรนำรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน ทั้ง 4 แบบ ไปใช้ในการฝึกซ้อมที่มุ่งเน้นให้เกิดความชำนาญ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Hodge et al. (2014) ที่ได้ศึกษากับทีมรักบี้ของประเทศนิวซีแลนด์ (All black rugby team) พบว่า บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญจะนำไปสู่การฝึกปฏิบัติด้านทักษะให้ดีขึ้นกับนักกีฬา เช่นเดียวกับการศึกษาของ Reinboth and Duda (2006) พบว่า บรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญส่งผลต่อนักกีฬาทำให้เกิดความพึงพอใจกับการฝึกซ้อมและพัฒนาในด้านทักษะการเล่นให้ดีขึ้นได้

สรุปได้ว่า หากผู้ฝึกสอนต้องการพัฒนาด้านของทักษะการเล่นให้กับนักกีฬาของตนเอง ควรนำรูปแบบการฝึกสอนแบบประชาธิปไตย แบบสนับสนุนทางสังคม แบบฝึกและสอน และแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัลมาใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาทีม

3. ในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกผู้เล่นภายในทีมของแต่ละทีมจะมีผู้เล่นที่มีความสามารถแตกต่างกัน บางสโมสรมีผู้เล่นที่มีทักษะคืออยู่แล้วซึ่งไม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการเล่น บางสโมสรมีผู้เล่นที่ต้องพัฒนาเรื่องทักษะ ดังนั้น รูปแบบของผู้ฝึกสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ Hanin (2012) ได้สัมภาษณ์ Anson Dorrان เป็นผู้ฝึกสอนฟุตบอลระดับโลกได้ให้คำตอบว่าความสำเร็จของผู้ฝึกสอนขึ้นอยู่กับรูปแบบการสอนเป็นสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้ พบอีกว่า รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน และแบบเผด็จการ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นที่ประสิทธิผล ผู้ฝึกสอนลักษณะนี้จะมุ่งเน้นในเรื่องผลการแข่งขันมากกว่ามุ่งเน้นความชำนาญ ถ้าผู้ฝึกสอนต้องการให้เกิดประสิทธิผลหรือมีผลการแข่งขันที่ดี ควรนำรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนแบบฝึกและสอน และแบบเผด็จการ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับทีม แต่อย่างไรก็ตาม การนำรูปแบบดังกล่าวนี้ไปใช้ควรคำนึงถึงบริบทของทีมด้วยว่าต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งเน้นความชำนาญ กับบรรยากาศที่มุ่งเน้นประสิทธิผล เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เล่นหรือทีมของตนเองมากที่สุด

4. พบว่า ประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกมีความสัมพันธ์กับ ความเชื่อมั่นในทีมมากกว่าตัวแปรอื่น การรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญในทีมกีฬา (Heuze, Bault, & Fontayne, 2006; Leo et al., 2010) และความเชื่อมั่นในทีมจะสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นใจที่มีต่อความสามารถของทีม (Bandura, 1997) รวมทั้งเป็นตัวแปรที่จะสามารถทำนายถึง

ทีมที่ประสบความสำเร็จได้ (Santos & Ciruelos, 2013; MacLean & Sullivan, 2003) แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อมั่นในทีมจะส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมโดยตรง ซึ่งความเชื่อมั่นจะมีอยู่ 3 ด้าน ด้วยกันคือ เชื่อมั่นในผู้ฝึกสอน เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมทีม และเชื่อมั่นในการเล่นของทีม อย่างไรก็ตาม ตัวแปรเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้นักกีฬาแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานสมการ โครงสร้างของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีมฟุตบอล ได้เป็นไปตามสมมติฐานทั้งหมด ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กัน การวิจัยครั้งนี้พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 1.33 (ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 34.62 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) มีค่าเท่ากับ 26 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ .12 ดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ .97 ดัชนี NFI มีค่าเท่ากับ .99 ดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ .99 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ .04 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ .00 ค่า SRMR มีค่าเท่ากับ .02 จึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 11 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศ การจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม จะส่งผลต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ซึ่งผู้ฝึกสอนในระดับไทยพรีเมียร์ลีกสามารถนำเอารูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนาทีมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีก สามารถนำความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิจัยไปปรับรูปแบบการฝึกสอนกีฬาให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับทีมตนเองเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ
2. ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีก ควรคำนึงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมตนเองก่อนที่จะนำรูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ ไปใช้ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับนักกีฬาและทีมฟุตบอลของตนเอง
3. ผู้ฝึกสอนฟุตบอลอาชีพที่มีผู้เล่นในทีมที่มีทักษะการเล่นไม่ดี จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการเล่นเป็นอันดับแรก เนื่องจากผู้เล่นที่มีทักษะไม่ดีจะส่งต่อประสิทธิภาพของทีม ผู้ฝึกสอนควรมีวิธีการฝึกที่เน้นแบบการฝึกและสอน แบบประชาธิปไตย แบบสนับสนุนทางสังคม และแบบชมเชย

หรือเน้นการให้รางวัล เพื่อให้เกิดบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญ จะทำให้นักกีฬามีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการเล่นของตนเองให้ได้สูงสุดความสามารถ

4. ส่วนสโมสรฟุตบอลอาชีพในระดับไทยพรีเมียร์ลีกที่มีผู้เล่นมีทักษะการเล่นที่ดีอยู่แล้ว ควรใช้รูปแบบการฝึกและสอนที่เน้นการฝึกอย่างเข้มข้น และรูปแบบโค้ชการที่เน้นเรื่องของระเบียบวินัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ถ้าผู้ฝึกสอนต้องการพัฒนาด้านทักษะให้กับนักกีฬา ควรสร้างบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นความชำนาญมากกว่า มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเล่นให้กับนักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

6. สโมสรที่มีผู้เล่นที่มีทักษะที่ดีอยู่แล้ว ผู้ฝึกสอนควรสร้างบรรยากาศการจูงใจที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพมากกว่าความชำนาญ หรือเน้นผลการแข่งขัน ไปพร้อมกับการพัฒนาทักษะการเล่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ของผู้ฝึกสอนในระดับลีกเยาวชน เพื่อทำให้ทราบความต้องการรูปแบบการฝึกสอนที่มีความแตกต่างกันในระดับการเล่น ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักเพียงใด

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ในกีฬาชนิดต่าง ๆ ที่เป็นกีฬาประเภททีมเพื่อเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และมากนักเพียงใด

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคี และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม ที่มีความแตกต่างด้านศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อทำให้ทราบถึงรูปแบบการสอน และความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). *แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5, 2555-2559*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสค.
- กัลยา วานิชชัยบัญชา. (2553). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 16).
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ฉัตรกมล สิงห์น้อย, นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และประทีป ปุณวัฒนา. (2558). การพัฒนาแบบสอบถาม
การรับรู้บรรยากาศการจูงใจในการเล่นกีฬาฉบับภาษาไทย. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬา
และสุขภาพ*, 16(1), 50-63.
- ไทยรัฐ ยนต์วิสูตร, สุพิตร สมานิติ, และบรรจบ ภิรมย์คำ. (2552). การสร้างแบบวัดความสามัคคี
ของนักกีฬา ในกีฬาประเภททีม. *วิทยาสารกำแพงแสน*, 7(2), 61-72.
- นิติพันธ์ สระภักดี. (2551). *บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกีฬา กับการพัฒนากีฬาในโรงเรียน
กีฬา*. เข้าถึงได้จาก <http://202.143.140.82/twisute/nitipan/p=108>
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลพวงศ์ สุขสว่าง. (2557). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- วิไลพิน ทองประเสริฐ, นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร, และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2556). อิทธิพลของ
รูปแบบการฝึกสอนกีฬา การตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางการกีฬา และแรงจูงใจ
ภายใน ที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จทางการกีฬา. *วารสารวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีการกีฬา*, 13(2), 101-114.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภูญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติการวิเคราะห์
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม
LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- Alfermann, D., Lee, M. J., & Würth, S. (2005). Perceived leadership behavior and motivational
climate as antecedents of adolescent athletes' skill development. *Athletic Insight:
The Online Journal of Sport Psychology*, 7(2), 14-36.
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes.
In G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise* (pp. 161-176). Champaign, IL:
Human Kinetics.

- Ardua, C. M., & Marquez, S. (2007). Relation between coaches leadership style and performance in synchronous swimming. *Fitness & Performance Journal*, 6(6), 394-397.
- Aristotelis, G., Kaloyan, K., & Evangelos, B. (2013). Leadership style of Greek soccer coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 13(3), 348-353.
- Bahrami, S., Zardoshtian, S., & Jourkesh, M. (2011). The effect of leadership on the motivation and satisfaction of Iranian women premier basketball league. *Annals of Biological Research*, 2, 321-329.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy: Changing in societies*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychology Science*, 9(3), 75-78.
- Baric, R., & Bucik, V. (2009). Motivational differences athletes trained by coaches of different motivational and leadership profiles. *Kinesiology*, 41(2), 181-194.
- Barquin, R., & Marcos, R. (2014). Lss-3 leadership scale adaptation in soccer. *Revista Internacional de Medicinay Ciencias de la Actividad Físicayel Deporte*, 15(60), 677-700.
- Barrow, C. J. (1997). *Environmental and social impact assessment: An introduction*. New York: Wiley.
- Beauchamp, M. R., & Eys, M. A. (2007). *Group dynamics in exercise and sport psychology*. New York: Routledge.
- Boonveerabut, S. (1993). *Relation between sport competitive achievement orientations and coaching behavior preferences among young male athletes in Thailand*. Doctoral dissertation, Oregon State University.
- Boyd, M., Kim, M. S., Ensari, N., & Yin, Z. (2014). Perceived motivational team climate in relation to task and social cohesion among male college athletes. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 115-123.
- Caliskan, G., & Baydar, H. O. (2016). Satisfaction scale for athlete (SSA): A study of validity and reliability. *European Scientific Journal*, 12(14), 1,857-1,881.

- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport group: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology, 4*, 123-138.
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences, 20*(2), 119-126.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 24*, 168-188.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Human Kinetics Journals, 7*(3), 244-266.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology, 21*(4), 328-354.
- Chelladurai, P. (2011). Leadership in sport. In *Paper presented at the first congress of the federation of associations of sport managers in Spain* (pp. 1-23). Madrid, Spain: GB Creation & Advice Consulting.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). The leadership scale for sport (LSS). *Journal of Sport Psychology, 2*, 34-45.
- Cumming, S. P., Smoll, F. L., Smith, R. E., & Grossbard, J. R. (2007). Is winning everything? The relative contributions of motivation climate and won-lost percentage in youth sports. *Journal of Applied Sport Psychology, 19*, 322-336.
- Damato, G. C., Grove, J. R., Eklund, R. C., & Cresswell, S. L. (2008). An exploratory examination into the effect of absence due to hypothetical injury on collective efficacy. *The Sport Psychologist, 22*(3), 253-268.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2002). *Introducing LISREL*. London: Sage.
- Eys, M. A., Jewitt, E., Evans, M. B., Wolf, S., Bruner, M. W., & Loughhead, T. M. (2013). Coach-initiated motivational climate and cohesion in youth sport. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 84*(3), 373-383.
- Feltz, D. L., Short, S. E., & Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Fletcher, R. B., & Roberts, M. H. (2013). Longitudinal stability of the leadership scale for sports. *Journal Measurement in Physical Education and Exercise Science, 17*(2), 89-104.
- George, T. R., & Feltz, D. L. (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology, 26*(1), 98-116.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hanin, Y. L. (2012). Emotions in sport: Current issues and perspectives. In *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 31-58). n.p.
- Hashemi, H., Noorbaksh, M., & Kohandel, M. (2014). The relationship between leadership styles of coaches with motivational climate and team cohesion of female basketball premier league. *International Journal of Current Life Sciences, 4*, 516-523.
- Heuze, J. P., Bault, N. R., & Fontayne, P. (2006). Relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sport Sciences, 24*(1) 59-68.
- Heuze, J. P., Sarrazin, P., Massiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J. P. (2006). The relationship of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology, 18*(3), 201-218.
- Hochil, Y., Mizunoo, M., Nakayama, T., Kanneko, K., & Kitamura, K. (2012). Relationship between collective efficacy and contextual performance among university athletes in Japan. *Journal: Work, 41*, 5,759-5,761.
- Hodge, K., Henry, G., & Smith, W. (2014). A case study of excellence in elite sport: Motivational climate in a world champion team. *The Sport Psychologist, 28*, 60-74.
- Hoigaard, R., Jones, G. W., & Peters, D. M. (2008). Preferred coach leadership behavior in elite soccer in relation to success and failure. *International Journal of Sport Science & Coaching, 3*, 241-250.
- Horn, T. S., Byrd, M., Martin, E., & Young, C. (2012). Perceived motivational climate and team cohesion in adolescent athletes. *Sport Science Review, 21*, 25-49.
- John, M. (1986). *The most successful coach in NCAA history*. Arkansas: University of Arkansas Press.

- Jöreskog K. G., & Sörbom, D. (1993). *Modeling with the SIMPLIS command language*.
TL: Scientific Software Internation.
- Jowett, S., Shanmugam, V., & Caccoulis, S. (2012). Collective efficacy as a mediator of the link between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 66.
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foundations of behavioral research* (2nd ed.). New York: Holt, Rhinehart, and Winston.
- Kevin, C., & Joel, F. (2013). *Measures for clinical practice and research, volume 2: Adults* (5th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Kleinert, J., Ohlert, J., Carron, B., Eys, M., Feltz, D., & Harwood, C. (2012). Group dynamics in sport: An overview and recommendation on diagnostic and intervention. *The Sport Psychologist*, 26, 412-434.
- Kremer, J., Moran, A., Walker, G., & Craig, C. (2012). *Key concepts in sport psychology*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.4135/9781446288702>
- Leo, F. M., Miguel, A. S., Oliva, D. S., Amado, D., & Calvo, T. G. (2013). Analysis of cohesion and collective efficacy profiles for the performance of soccer players. *Journal of Human Kinetics*, 39, 221-229.
- Leo, F. M., Miguel, A. S., Oliva, D. S., Amado, D., & Calvo, T. G. (2014). Analysis of the group process and the performance in semiprofessional soccer. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 14(53), 153-168.
- Leo, F. M., Sánchez, P. A., Sánchez, D., Amado, D., & Calvo, T. G. (2009). Influence of the motivational climate created by coach in the sport commitment in youth. *Revista de Psicología del Deporte*, 18, 375-378.
- Leo, F. M., Sánchez, P. A., Sánchez, D., & García, T. (2010). Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport. *Journal of Sports Science and Medicine*, 9(2), 320-325.
- MacLean, D., & Sullivan, P. (2003). A season long case study investigation of collective efficacy in male intercollegiate basketball athletic insight. *The Online Journal of Sport Psychology*, 5(3).

- Marcos, F. M. L., Miguel, P. A. S., Oliva, D. S., Alonso, D. A., & Calvo, T. G. (2011). Study of the motivational climate and team cohesion as antecedent of sport commitment in young football player. *Cultura, Cienciay Deporte*, 6, 5-13.
- Miller, B. W., Roberts, G. C., & Ommundsen Y. (2004). Effect of motivational climate on sportpersonship among competitive youth male and female football players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 14, 193-202.
- Mohammadzade, Y., Zardoshtian, S., & Hossini, R. N. S. (2012). The relationship between leadership styles of coaches with motivational climate of Iranian elite male volleyball players. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1(2), 91-95.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., & Short, S. E. (2004). Collective efficacy and team performance: A longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(2), 126-138.
- Newton, M., & Duda, J. (1993). Elite adolescent athletes' achievement goals and beliefs concerning success in tennis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15(4), 437-448
- Newton, M., Duda, J. L., & Yin, Z. (2002). Examination of the psychometric properties of the perceived motivational climate in sport questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18, 275-290.
- Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The psychological interface between the coach-created motivational climate and the coach-athlete relationship in tea sport. *The Sport Psychologist*, 22, 423-438.
- Parra, P. F., Mas, A. G., Ponseti, F. J., & Leo, F. M. (2015). Team performance and collective efficacy in dynamic psychology of competitive team: A Bayesian network analysis. *Human Movement Science*, 40, 98-118.
- Pensgaard, A. M., & Roberts, G. C. (2002). Elite athletes' experiences of the motivational climate: The coach matters. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*, 12, 54-68.

- Ponce, I. G., Oliva, D. S., Alonso, D. A., González, J. J. P., Chamorro, J. M. L., & Marcos, F. M. L. (2013). Analysis of cohesion, collective efficacy and performance in women's football teams: Apunts. *Educació Física I Esports, Catalan ed.; Barcelona*, No. 114, 65-71.
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sport: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269-286.
- Santos, R. M., & Ciruelos, O. (2013). Collective efficacy, cohesion and performance in Spanish amateur female basketball. *Revista de Psicología del Deporte*, 22, 235-238.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Schumacher, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *Review of a beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). New York: Routledge.
- Short, S. E., Sullivan, P., & Feltz, D. L. (2005). Development and preliminary validation of the collective efficacy questionnaire for sports. *Journal Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9(3), 181-202.
- Silva, J. M. (1982). Competitive sport environments performance enhancement through cognitive intervention. *Behavior Modification*, 6(4), 443-463.
- Smith, R. E., & Smoll, F. L. (1996). The coach as a focus of research and intervention in youth sports. In *Children and youth in sport: A biopsychosocial perspective* (pp. 125-141). Madison, WI: Brown and Benchmark.
- Smith, R. E., & Smoll, F. L. (1997). Coach-mediated team building in youth sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1), 114-132.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Comming, S. P. (2007). Effects of motivational climate intervention for coaches on young athletes' sport performance anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 39-59.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2009). Motivational climate and changes in young athletes' achievement goal orientations. *Article Motivation and Emotion*, 33(2), 173-183.

- Tessier, D., Smitt, N., Tzioumakis, Y., Quested, E., Sarrazin, P., Papaioannou, A., Digelidis, N., & Duda, J. L. (2013). Comparing the objective motivational climate created by grassroots soccer coaches in England, Greece and France. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(4), 365-383.
- Vella, S., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2010). The application of coach leadership models to coaching practice: Current state and future directions. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 5(3), 425-434.
- Vincer, D. J. E., & Loughead, T. M. (2010). The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. *Human Kinetics Journals*, 24(4), 448-467
- Weigand, D. A., Carr, S., Petherick, C., & Taylor, A. (2001). Motivational climate in sport and physical education: The role of significant others. *European Journal of Sport Science*, 1(4), 1-13.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: Growing people, performance and purpose*. (3rd ed.). London: Nicholas Brealey.
- Williams, J. M., & Krane, V. (2015). *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wooden, J. R., & Jamison, S. (2005). *Wooden on leadership*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำชี้แจงเบื้องต้นสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย

ข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

เรียน ผู้ที่เข้าร่วมในงานวิจัยครั้งนี้

ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการเลือกให้เข้าร่วมในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความสามารถในด้านกีฬาฟุตบอลที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ดังนั้นผู้วิจัยมีความมั่นใจว่าท่านสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำ บรรยากาศการจูงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นภายในทีม ที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม ที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งเครื่องมือแบบสอบถามทั้งสองฉบับที่ถูกพัฒนาขึ้นจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกสอนกีฬาที่จะใช้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทีมให้ประสบความสำเร็จในการฝึกซ้อมและแข่งขันต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ระยะเวลาประมาณ 10-15 นาที ในการตอบแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมวิจัย และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ทางสถิติหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เมื่อได้แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นถูกต้องตามหลักการ ก็จะสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจริง โดยมีการรายงานวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ทราบก่อนที่ท่านตัดสินใจเข้าร่วม ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกนำไปใช้เพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่แยกวิเคราะห์เป็นรายบุคคลและจะถูกเก็บเป็นความลับที่ผู้วิจัยจะรักษาไว้เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้น

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น โดยผู้เข้าร่วมวิจัยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ และมีสิทธิจะบอกเลิกหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ที่จะส่งผลเกิดขึ้นกับท่าน คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลต่อไป หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยที่อยู่ 24/177 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ในความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

นายเทเวศน์ จันท์หอม

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน
บรรยาศาการจงใจ ความสามัคคีในทีม และความเชื่อมั่นในทีม ที่มีต่อความพึงพอใจใน
ประสิทธิภาพของทีมฟุตบอลอาชีพ

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความ
เข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิก
การเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบ
ใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น
จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่
เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบ
ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(นายเทเวศน์ จันทรหอม)

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

- แบบสอบถามลักษณะข้อมูลทั่วไป
- แบบสอบถามรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน
- แบบสอบถามบรรยากาศการจูงใจ
- แบบสอบถามความสามัคคีในทีม
- แบบสอบถามความเชื่อมั่นในทีม
- แบบสอบถามความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความของท่านตรงตามความเป็นจริง

1. อายุ.....ปี
2. เฉลี่ยเวลาในการลงท การแข่งขันแต่ละเกม.....นาที
3. ระยะเวลาในการเล่นในระดับไทยพรีเมียร์ลีก.....ปี
4. ระยะเวลาในการเล่นให้กับสโมสรปัจจุบัน.....ฤดูกาล
5. ตำแหน่งในการเล่นปัจจุบัน ผู้รักษาประตู กองหลัง กองกลาง กองหน้า

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา

จุดมุ่งหมายเพื่อนำมาใช้ในการสอบถามถึงรูปแบบการสอนของผู้ฝึกสอนฟุตบอล ขอความกรุณากรอกแบบสอบถามนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับซึ่งใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาและการแข่งขันฟุตบอลของท่าน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้อธิบายถึงรูปแบบของการเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา ในแต่ละข้อมีเกณฑ์ที่แสดงถึงระดับรูปแบบของการฝึกสอน 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | | |
|-------------|---------|---------|------|------------------------|
| เสมอ | หมายถึง | มากกว่า | 75 % | รูปแบบของการฝึกสอนกีฬา |
| บ่อย ๆ | หมายถึง | ประมาณ | 75 % | รูปแบบของการฝึกสอนกีฬา |
| บางครั้ง | หมายถึง | ประมาณ | 50 % | รูปแบบของการฝึกสอนกีฬา |
| นาน ๆ ครั้ง | หมายถึง | ประมาณ | 25 % | รูปแบบของการฝึกสอนกีฬา |
| ไม่เลย | หมายถึง | ต่ำกว่า | 25 % | รูปแบบของการฝึกสอนกีฬา |

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกต่อผู้ฝึกสอนของท่าน ระหว่างการฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬา โปรดตอบคำถามทุกข้อ แม้ว่าจะไม่แน่ใจก็ตาม

ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนฟุตบอล ที่.....	ระดับการรับรู้รูปแบบของการฝึกสอนฟุตบอล				
	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เลย
1. ดูแลเอาใจใส่นักกีฬาได้ฝึกฝนจนสุด ความสามารถของตน					
2. ขอความคิดเห็นจากนักกีฬาถึงกลวิธีที่ใช้ ในการแข่งขันเฉพาะครั้ง					
3. ช่วยเหลือนักกีฬาที่มีปัญหาส่วนตัว					
4. ชมเชยนักกีฬาที่เล่นได้ดีต่อหน้านักกีฬา คนอื่น					
5. อธิบายให้นักกีฬาแต่ละคนเข้าใจถึงเทคนิค และกลยุทธ์ของการเล่นกีฬานั้น ๆ					
6. วางแผนการต่าง ๆ โดยที่นักกีฬาไม่มีส่วน เกี่ยวข้อง					
7. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของสมาชิกใน กลุ่ม					
8. ให้ความสนใจเป็นพิเศษในการแก้ไข ข้อบกพร่องของนักกีฬา					
9. ให้อุปกรณ์บริการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินการต่อไป					
10. บอกให้นักกีฬารับรู้เมื่อนักกีฬาคนนั้น เล่นได้ดี					
11. แน่ใจว่านักกีฬาทั้งหมดเข้าใจบทบาท หน้าที่ของผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีต่อทีม					
12. ไม่อธิบายการกระทำของตนเอง					
13. ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการของนักกีฬา					
14. สอนทักษะกีฬานั้น ๆ ให้นักกีฬาเป็น รายบุคคล					
15. เปิดโอกาสให้นักกีฬามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ					

ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนฟุตบอล ที่.....	ระดับการรับรู้รูปแบบของการฝึกสอนฟุตบอล				
	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เลย
16. คุณเล่นกีฬา ได้รับรางวัลสำหรับการเล่น ที่ดี					
17. มีการวางแผนล่วงหน้าว่าอะไรที่ควรทำ					
18. ส่งเสริมให้นักกีฬาเสนอแนะเกี่ยวกับการ ดำเนินการฝึกซ้อม					
19. ช่วยเหลือนักกีฬาในเรื่องเกี่ยวกับส่วนตัว					
20. อธิบายถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำแก่นักกีฬาทุกคน					
21. เปิดโอกาสให้นักกีฬาตั้งเป้าหมายของตนเอง					
22. แสดงความรัก ความเมตตาต่อนักกีฬา					
23. คาดหวังว่านักกีฬาทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจังจนสำเร็จด้วยดี					
24. เปิดโอกาสให้นักกีฬาทดลองเล่นด้วยวิธีของตนเองแม้จะเกิดการผิดพลาด					
25. ส่งเสริมให้นักกีฬามีความเชื่อมั่นในตัวผู้ฝึกสอนกีฬา					
26. ชี้ให้เห็นข้อดี ข้อด้วยของแต่ละคน					
27. ปฏิเสธที่จะให้มีการต่อรอง					
28. แสดงความชื่นชมยินดีเมื่อนักกีฬาเล่นได้ดี					
29. ให้แนวทางเฉพาะแก่นักกีฬาเป็นรายบุคคลว่าสิ่งใดที่ควรกระทำในทุกสถานการณ์					
30. ขอความเห็นจากนักกีฬาในสิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา					
31. เสริมสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด และเป็นกันเองกับนักกีฬา					

ผู้ฝึกสอนมีรูปแบบของการฝึกสอนฟุตบอล ที่.....	ระดับการรับรู้รูปแบบของการฝึกสอนฟุตบอล				
	เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เลย
32. ดูให้แน่ใจว่าความพยายามของนักกีฬา ประสานกัน					
33. เปิดโอกาสให้นักกีฬาฝึกฝนตามอัตรา					
34. มีการวางตัวกับนักกีฬา					
35. อธิบายถึงความร่วมมือของนักกีฬาแต่ละ คน เป็นประโยชน์อย่างไรต่อส่วนรวม					
36. เชิญนักกีฬามาที่บ้าน					
37. ให้การยอมรับแก่นักกีฬาเมื่อเขาเล่นได้ดี					
38. ระบุชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวัง					
39. เปิดโอกาสให้นักกีฬาตัดสินใจเลือกใช้วิธี เล่นเองในการแข่งขัน					
40. พุดในลักษณะที่ไม่ส่งเสริมให้มีการ ซักถาม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ

จุดมุ่งหมายเพื่อนำมาใช้ในการสอบถามถึงการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ ขอความกรุณากรอกแบบสอบถามนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับซึ่งใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้นและจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาและการแข่งขันกีฬาของท่าน **คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้อธิบายถึงการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ ในแต่ละข้อมีเกณฑ์ที่แสดงถึงระดับของบรรยากาศการจูงใจ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกต่อผู้ฝึกสอนของท่าน ระหว่างการฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาโปรดตอบคำถามทุกข้อแม้ว่าจะไม่แน่ใจก็ตาม

บรรยากาศการจูงใจ	ระดับการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ				
	5	4	3	2	1
1. นักกีฬารู้สึกดีเมื่อเล่นได้ดีกว่าเพื่อนร่วมทีม					
2. ความพยายามอย่างหนักคือรางวัล					
3. นักกีฬาถูกลงโทษเมื่อทำผิดพลาด					
4. เชื่อว่าโค้ชทำให้นักกีฬาพัฒนาความสามารถให้ดีขึ้นได้					
5. เป้าหมายคือการปรับปรุงการเล่นแต่ละเกม					
6. นักกีฬาจะถูกเปลี่ยนตัวออกจากเกมเมื่อทำผิดพลาด					
7. ความสำคัญของการเล่นคือการเล่นได้ดีกว่าคนอื่น					
8. โค้ชให้ความสนใจกับคาราของทีมนั้น					
9. การได้ดีกว่าคนอื่นคือสิ่งสำคัญที่สุด					
10. นักกีฬาฝึกหนักเพราะเขาต้องการเรียนรู้มากขึ้น					
11. โค้ชเอาใจใส่กับนักกีฬาบางคนมากกว่าคนอื่น					
12. นักกีฬาบางคนถูกกระตุ้นให้ฝึกให้มากกว่าเพื่อนร่วมทีมคนอื่น					
13. นักกีฬาถูกกระตุ้นให้ฝึกที่จุดอ่อนของตนเอง					

บรรยากาศการจูงใจ	ระดับการรับรู้บรรยากาศการจูงใจ				
	5	4	3	2	1
14. ทุกคนต้องการที่จะเป็นผู้ทำคะแนนสูงสุด					
15. ทุกคนรู้สึกว่าคุณเองมีบทบาทที่สำคัญในทีม					
16. โค้ชต้องการให้เราฝึกทักษะใหม่					
17. เฉพาะผู้เล่นชั้นนำเท่านั้นที่ได้รับความสนใจจากโค้ช					
18. ผู้เล่นส่วนใหญ่มีโอกาสดูแลบอล					
19. นักกีฬากลัวการทำผิดพลาด					
20. ผู้เล่นบางคนเท่านั้นที่เป็นดาราของทีม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีม

จุดมุ่งหมายเพื่อนำมาใช้ในการสอบถามการรับรู้ถึงความสามัคคีในกีฬาประเภททีม ขอความกรุณากรอกแบบสอบถามนี้ ตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับซึ่งใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาและการแข่งขันกีฬาของท่าน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้อธิบายถึงความสามัคคีของนักกีฬาประเภททีม ในแต่ละข้อมีเกณฑ์ที่แสดงถึงระดับความสามัคคีของนักกีฬาประเภททีม 5 ระดับ ดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านระดับมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านระดับมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านระดับปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านระดับน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อคำถามตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	นักกีฬาทุกคนในทีมมีการพัฒนาทักษะของตัวเอง เพื่อเพิ่มความสามารถของทีม					
2	ภายในทีมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น					
3	ฉันรู้สึกสนุกที่ได้เล่นกีฬากับเพื่อนร่วมทีม					
4	ความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา มีผลทำให้ความสามัคคีของทีมลดลง					
5	นักกีฬาในทีมมีโอกาสทำกิจกรรมการผ่อนคลายร่วมกัน					
6	นักกีฬาในทีมได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกฤดูกาลแข่งขันกีฬา					
7	จำนวนของนักกีฬาในทีมมีผลทำให้ความสามัคคีของทีมลดลง					
8	ฉันรู้สึกอิจฉาเพื่อนร่วมทีมที่มีอุปกรณ์กีฬาดีกว่า					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ทุกคนในทีมมีความรักใคร่กลมเกลียวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
10	นักกีฬาในทีมได้ไปสังเกตการเล่นของทีมอื่นร่วมกัน					
11	ทุกคนในทีมร่วมมือร่วมใจในการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ					
12	ความแตกต่างของทักษะในแต่ละบุคคลมีผลต่อความสัมพันธ์ในการเล่นของทุกคนในทีม					
13	นักกีฬาในทีมสามารถเล่นกีฬาได้สัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
14	ความแตกต่างของฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม มีผลทำให้ความสัมพันธ์ของทีมลดลง					
15	ผลการแข่งขันที่ผ่านมาทำให้ความสัมพันธ์ภายในทีมน้อยลง					
16	ระยะเวลาในการร่วมทีมของนักกีฬามีผลทำให้ความสัมพันธ์ในการเล่นกีฬาดีขึ้น					
17	ความภาคภูมิใจของนักกีฬาภายในทีม ส่งผลให้ทีมประสบความสำเร็จ					
18	นักกีฬาในทีมมีการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดภายหลังการแข่งขัน					
19	นักกีฬาในทีมที่มีทักษะสูงมักจะดูถูกนักกีฬาที่มีทักษะต่ำกว่า					

ส่วนที่ 5 ความเชื่อมั่นในทีม

จุดมุ่งหมายเพื่อนำมาใช้ในการสอบถามถึงความเชื่อมั่นในทีม เพื่อวัดความสามารถของ ทีมสโมสรฟุตบอล ขอความกรุณากรอกแบบสอบถามนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับซึ่งใช้เพื่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และไม่มีผลกระทบต่อการฝึกซ้อมและการ แข่งขันฟุตบอลของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกต่อทีมของท่าน แม้ว่าจะไม่แน่ใจก็ตาม

ทีมที่มีความสามารถที่จะ.....	ระดับการรับรู้ความเชื่อมั่นภายในทีมสโมสรฟุตบอล										
	ทำไม่ได้เลย			ทำได้บ้าง					ทำได้แน่นอน		
1. ผ่านบอลได้อย่างแม่นยำ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. เลี้ยงบอลผ่านคู่ต่อสู้ได้ดี	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ยิงประตูได้อย่างแม่นยำขณะอยู่ภายใต้ความกดดัน	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ครองบอลได้ดีขณะอยู่ภายใต้ความกดดัน	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. อ่านเกมได้และใช้ยุทธวิธีในการเล่นได้	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. กระโดดเล่นบอลโค้งหรือกลางอากาศได้	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ปรับการเล่นเร็วจากเกมรับเป็นเกมรุกและปรับจากเกมรุกเป็นเกมรับ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความล้มเหลว	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. กลับมาสู้เกมได้ใหม่ เมื่อพ่ายแพ้	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ดูแลรักษาสมรรถภาพทางกายที่ใช้ในการแข่งขันได้	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ตัดสินใจได้ในเสี้ยววินาที	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. มีการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. วิ่งหาพื้นที่ว่างในการแข่งขัน	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. จ่ายบอลได้อย่างแม่นยำ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. เล่นเกมรับได้เมื่อเป็นฝ่ายเสียเปรียบทั้งประตูหรือผู้เล่น	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. เล่นเกมหนักได้อย่างถูกต้องตามกฎกติกาการแข่งขัน	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ส่วนที่ 6 ความพึงพอใจของนักกีฬาฟุตบอล

จุดมุ่งหมายเพื่อนำมาใช้ในการสอบถามถึงความพึงพอใจของนักกีฬา ขอความกรุณากรอกแบบสอบถามนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับซึ่งใช้เพื่อการศึกษารุ่นนี้เท่านั้นและไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาและการแข่งขันฟุตบอลของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน แม้ว่าจะไม่แน่ใจก็ตาม

ฉันพึงพอใจต่อ.....	ระดับความพึงพอใจของนักกีฬาฟุตบอล						
	ไม่พอใจ		ปานกลาง			พอใจมาก	
1. การนำพรสวรรค์ของฉันมาใช้ตามเหตุการณ์ที่เหมาะสม	1	2	3	4	5	6	7
2. การเลือกวิธีการเล่นในระหว่างการแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
3. การพิจารณาเลือกนักกีฬาที่มีความเข้าใจตามกลยุทธ์ในการแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
4. การนำยุทธวิธีมาใช้ในการแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
5. การอ่านเกมและปรับแก้เกมในระหว่างการแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
6. การนำพรสวรรค์ของฉันมาใช้ได้ตามระดับการเล่น	1	2	3	4	5	6	7
7. การใช้หน้าที่บทบาทของฉันภายในทีม ตรงกับสิ่งที่คิดว่าจะอยู่ในบทบาทใด	1	2	3	4	5	6	7
8. ความสัมพันธ์ระหว่างของผู้ฝึกสอนกับผู้เล่นที่เด่นดังในทีม	1	2	3	4	5	6	7
9. การบันทึกสถิติการเล่นที่แพ้หรือชนะไว้ในฤดูกาลแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
10. เนื้อหาของการประชุมทีม เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายในฤดูกาลแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
11. การขจัดความล้มเหลวสามารถส่งผลต่อการเล่นที่ดีของทีม	1	2	3	4	5	6	7
12. การเตรียมพร้อมของทีมมีส่วนช่วยให้ทีมแสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพสูงสุด	1	2	3	4	5	6	7

ฉันพึงพอใจต่อ.....	ระดับความพึงพอใจของนักกีฬาฟุตบอล						
	ไม่พอใจ		ปานกลาง			พอใจมาก	
13. การเปิดโอกาสให้นักกีฬาได้แสดงความสามารถในการเล่นที่หลากหลายในการแข่งขัน	1	2	3	4	5	6	7
14. การร่วมมือของนักกีฬาและความมุ่งมั่นของนักกีฬาที่มีต่อกันในทีม	1	2	3	4	5	6	7
15. การช่วยเหลือให้กับนักกีฬาใหม่เพื่อให้เข้าสู่ทีมได้ง่ายขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
16. การช่วยปิดจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาดในการเล่นของเพื่อนร่วมทีม	1	2	3	4	5	6	7

ภาคผนวก ง

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบต่าง ๆ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ผู้ฝึกสอนแบบการฝึกและสอน	4.23	0.29	-0.43	1.60	มาก
2. ผู้ฝึกสอนแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล	4.23	0.29	-0.36	1.27	มาก
3. ผู้ฝึกสอนแบบสนับสนุนทางสังคม	4.24	0.28	-0.22	1.60	มาก
4. ผู้ฝึกสอนแบบประชาธิปไตย	4.29	0.30	-0.12	0.11	มากที่สุด
5. ผู้ฝึกสอนแบบเผด็จ	4.12	0.32	-0.07	0.15	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬา แบบการฝึกและสอน

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ดูแลเอาใจใส่นักกีฬาได้ฝึกฝนจนสุดความสามารถของตน	4.33	0.55	-0.05	-0.72	มากที่สุด
2. อธิบายให้นักกีฬาแต่ละคนเข้าใจถึงเทคนิคและกลยุทธ์ของการเล่นกีฬานั้น ๆ	4.23	0.53	0.16	-0.22	มาก
3. ให้ความสนใจเป็นพิเศษในการแก้ไขข้อบกพร่องของนักกีฬา	4.29	0.53	0.09	-0.55	มากที่สุด
4. แน่ใจว่านักกีฬาทั้งหมดเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีต่อทีม	4.25	0.54	0.04	-0.39	มากที่สุด
5. สอนทักษะกีฬานั้น ๆ ให้กับนักกีฬาเป็นรายบุคคล	4.18	0.52	0.20	0.12	มาก
6. มีการวางแผนล่วงหน้าว่าอะไรที่ควรทำ	4.20	0.52	0.19	-0.04	มาก
7. อธิบายถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำแก่นักกีฬาทุกคน	4.23	0.53	0.16	-0.22	มาก
8. คาดหวังว่านักกีฬาทุกคนทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจังจนสำเร็จด้วยดี	4.20	0.53	0.14	-0.08	มาก
9. ชี้ให้เห็นข้อดี ข้อด้อยของแต่ละคน	4.21	0.53	0.16	-0.11	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
10. ให้ความสำคัญเฉพาะแก่นักกีฬาเป็นรายบุคคลว่าสิ่งใดที่ควรกระทำในทุกสถานการณ์	4.19	0.56	0.01	-0.18	มาก
11. คุณให้แน่ใจว่าความพยายามของนักกีฬาประสานกัน	4.20	0.53	0.14	-0.08	มาก
12. อธิบายถึงความร่วมมือของนักกีฬาแต่ละคนเป็นประโยชน์อย่างไรต่อส่วนรวม	4.22	0.53	0.15	-0.15	มาก
13. ระบุชัดเจนถึงสิ่งที่คาดหวัง	4.20	0.51	0.26	0.04	มาก
รวม	4.23	0.29	-0.43	1.60	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบชมเชยหรือเน้นการให้รางวัล

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ชมเชยนักกีฬาที่เล่นได้ดีต่อหน้านักกีฬาคณะอื่น	4.21	0.50	0.35	0.03	มาก
2. บอกให้นักกีฬารู้เมื่อนักกีฬาคนนั้นเล่นได้ดี	4.26	0.55	0.01	-0.44	มากที่สุด
3. คุณเล่นกีฬาได้รับรางวัลสำหรับการเล่นที่ดี	4.25	0.52	0.23	-0.29	มากที่สุด
4. แสดงความชื่นชมยินดีเมื่อนักกีฬาเล่นได้ดี	4.20	0.50	0.31	0.09	มาก
5. ให้การยอมรับแก่นักกีฬาเมื่อเขาเล่นได้ดี	4.24	0.54	0.08	-0.31	มาก
รวม	4.23	0.29	-0.36	1.27	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบสนับสนุนทางสังคม

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ช่วยเหลือนักกีฬาที่มีปัญหาส่วนตัว	4.28	0.61	-0.38	-0.00	มากที่สุด
2. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งของสมาชิกในกลุ่ม	4.40	0.58	-0.38	-0.70	มากที่สุด
3. ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการของนักกีฬา	4.21	0.52	0.18	-0.07	มาก
4. ช่วยเหลือนักกีฬาในเรื่องเกี่ยวกับส่วนตัว	4.14	0.61	-0.09	-0.41	มาก
5. แสดงความรักความเมตตาต่อนักกีฬา	4.19	0.54	0.10	-0.06	มาก
6. ส่งเสริมให้นักกีฬามีความเชื่อมั่นในตัวผู้ฝึกสอนกีฬา	4.20	0.55	0.04	-0.18	มาก
7. เสริมสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด และเป็นกันเองกับนักกีฬา	4.19	0.57	-0.02	-0.26	มาก
8. เชิญนักกีฬามาที่บ้าน	4.25	0.54	0.06	-0.37	มากที่สุด
รวม	4.24	0.28	-0.22	1.60	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบประชาธิปไตย

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ขอความคิดเห็นจากนักกีฬาถึงกลวิธีที่ใช้ในการแข่งขันเฉพาะครั้ง	4.28	0.56	-0.06	-0.51	มากที่สุด
2. ให้กลุ่มยอมรับการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินการต่อไป	4.30	0.59	-0.23	-0.60	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้นักกีฬามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.32	0.55	-0.06	-0.66	มากที่สุด
4. ส่งเสริมให้นักกีฬาเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกซ้อม	4.20	0.56	-0.00	-0.25	มาก
5. เปิดโอกาสให้นักกีฬาตั้งเป้าหมายของตนเอง	4.24	0.54	0.05	-0.31	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
6. เปิดโอกาสให้นักกีฬาทดลองเล่นด้วยวิธี ของตนเองแม้จะเกิดการผิดพลาด	4.28	0.59	-0.20	-0.57	มากที่สุด
7. ขอความเห็นจากนักกีฬาในสิ่งที่สำคัญที่ เกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา	4.30	0.60	-0.25	-0.61	มากที่สุด
8. เปิดโอกาสให้นักกีฬาฝึกฝนตามอัตรา	4.37	0.60	-0.39	-0.66	มากที่สุด
9. เปิดโอกาสให้นักกีฬาตัดสินใจเลือกใช้ชีวิต เล่นเองในการแข่งขัน	4.31	0.56	-0.07	-0.62	มากที่สุด
รวม	4.29	0.30	-0.12	0.11	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอนกีฬาแบบเผด็จ

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. วางแผนการต่าง ๆ โดยที่นักกีฬาไม่มี ส่วนเกี่ยวข้อง	4.15	0.52	0.15	0.25	มาก
2. ไม่อธิบายการกระทำของตนเอง	4.16	0.54	0.10	0.09	มาก
3. ปฏิเสธที่จะให้มีการต่อรอง	4.12	0.55	0.04	0.10	มาก
4. มีการวางตัวกับนักกีฬา	4.06	0.55	0.03	0.26	มาก
5. พูดยในลักษณะที่ไม่ส่งเสริมให้มีการซักถาม	4.11	0.57	-0.00	-0.08	มาก
รวม	4.12	0.32	-0.07	0.15	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการจูงใจ

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความ ชำนาญ	4.25	0.27	-0.27	1.45	มากที่สุด
2. บรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ ประสิทธิผล	4.12	0.31	-0.38	0.28	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ความชำนาญ

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. นักกีฬารู้สึกดีเมื่อเล่นได้ดีกว่าเพื่อนร่วมทีม	4.33	0.58	-0.21	-0.64	มากที่สุด
2. นักกีฬาถูกลงโทษเมื่อทำผิดพลาด	4.21	0.61	-0.27	0.07	มาก
3. นักกีฬาจะถูกเปลี่ยนตัวออกจากเกมเมื่อทำผิดพลาด	4.28	0.60	-0.21	-0.58	มากที่สุด
4. ความสำคัญของการเล่นคือการเล่นได้ดีกว่าคนอื่น	4.15	0.60	-0.21	0.15	มาก
5. โค้ชให้ความสำคัญกับคาราของทีมเท่านั้น	4.26	0.56	-0.02	-0.45	มากที่สุด
6. การได้ดีกว่าคนอื่นคือสิ่งสำคัญที่สุด	4.30	0.61	-0.41	0.00	มากที่สุด
7. โค้ชเอาใจใส่กับนักกีฬาบางคนมากกว่าคนอื่น	4.27	0.59	-0.18	-0.55	มากที่สุด
8. นักกีฬาบางคนถูกกระตุ้นให้ฝึกให้มากกว่าเพื่อนร่วมทีมคนอื่น	4.30	0.60	-0.38	0.05	มากที่สุด
9. ทุกคนต้องการที่จะเป็นผู้ทำคะแนนสูงสุด	4.20	0.59	-0.22	0.25	มาก
10. ผู้เล่นส่วนใหญ่มีโอกาสได้ลงเล่น	4.15	0.57	-0.01	-0.15	มาก
11. ผู้เล่นบางคนเท่านั้นที่เป็นคาราของทีม	4.26	0.57	-0.08	-0.47	มากที่สุด
รวม	4.25	0.27	-0.27	1.45	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการจูงใจแบบมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพ

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ความพยายามอย่างหนักคือรางวัล	4.15	0.60	-0.08	-0.35	มาก
2. เชื่อว่าโค้ชทำให้นักกีฬาพัฒนาความสามารถให้ดีขึ้นได้	4.11	0.60	-0.17	0.25	มาก
3. เป้าหมายคือการปรับปรุงการเล่นแต่ละเกม	4.09	0.58	-0.15	0.45	มาก
4. นักกีฬาฝึกหนักเพราะเขาต้องการเรียนรู้มากขึ้น	4.23	0.59	-0.13	-0.47	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
5. นักกีฬาถูกกระตุ้นให้ฝึกที่จุดอ่อนของตนเอง	4.17	0.55	0.04	-0.08	มาก
6. ทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทที่สำคัญในทีม	4.14	0.60	-0.32	0.66	มาก
7. โค้ชต้องการให้เราฝึกทักษะใหม่	4.10	0.58	-0.15	0.47	มาก
8. เฉพาะผู้เล่นชั้นนำเท่านั้นที่ได้รับความสนใจจากโค้ช	4.04	0.57	-0.43	1.70	มาก
9. นักกีฬากลัวการทำผิดพลาด	4.05	0.58	-0.00	-0.04	มาก
รวม	4.12	0.31	-0.38	0.28	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามัคคี

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มด้วยงาน	4.24	0.30	-0.50	1.71	มาก
2. ความสามัคคีของนักกีฬาในกีฬาประเภททีมแบบการรวมกลุ่มทางสังคม	4.25	0.31	-0.06	0.61	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามัคคีแบบการรวมกลุ่มด้วยงาน

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. นักกีฬาทุกคนในทีมมีการพัฒนาทักษะของตัวเอง เพื่อเพิ่มความสามารถของทีม	4.30	0.58	-0.18	-0.60	มากที่สุด
2. ภายในทีมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น	4.24	0.59	-0.14	-0.48	มาก
3. จำนวนของนักกีฬาในทีมมีผลทำให้ความสามัคคีของทีมลดลง	4.25	0.58	-0.12	-0.48	มากที่สุด
4. ฉันรู้สึกอิจฉาเพื่อนร่วมทีมที่มีอุปกรณ์กีฬาดีกว่า	4.08	0.57	0.01	0.03	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
5. นักกีฬาในทีมได้ไปสังเกตการณ์เล่นของทีมอื่นร่วมกัน	4.17	0.61	-0.13	-0.50	มาก
6. ทุกคนในทีมร่วมมือร่วมใจในการแข่งขันอย่างเต็มความสามารถ	4.25	0.60	-0.31	0.08	มากที่สุด
7. นักกีฬาในทีมสามารถเล่นกีฬาได้สัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	4.12	0.56	0.02	0.02	มาก
8. ระยะเวลาในการร่วมทีมของนักกีฬามีผลทำให้ความสัมพันธ์ในการเล่นกีฬาคีขึ้น	4.22	0.65	-0.27	-0.73	มาก
9. ความภาคภูมิใจของนักกีฬาภายในทีมส่งผลให้ทีมประสบความสำเร็จ	4.19	0.57	-0.17	0.44	มาก
10. นักกีฬาในทีมมีการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดภายหลังการแข่งขัน	4.43	0.57	-0.39	-0.76	มากที่สุด
11. นักกีฬาในทีมที่มีทักษะสูงมักจะดูถูกนักกีฬาที่มีทักษะต่ำกว่า	4.36	0.52	0.07	-1.02	มากที่สุด
รวม	4.24	0.30	-0.50	1.71	มาก

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามัคคีแบบการรวมกลุ่มทางสังคม

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ฉันรู้สึกสนุกที่ได้เล่นกีฬากับเพื่อนร่วมทีม	4.30	0.59	-0.20	-0.59	มากที่สุด
2. ความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา มีผลทำให้ความสัมพันธ์ของทีมลดลง	4.13	0.55	0.04	0.05	มาก
3. นักกีฬาในทีมมีโอกาสทำกิจกรรมการผ่อนคลายร่วมกัน	4.17	0.54	0.07	-0.02	มาก
4. นักกีฬาในทีมได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกฤดูกาลแข่งขันกีฬา	4.28	0.58	-0.13	-0.53	มากที่สุด
5. ทุกคนในทีมมีความรักใคร่กลมเกลียวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.21	0.50	0.33	-0.01	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
6. ความแตกต่างของทักษะในแต่ละบุคคล มีผลต่อความสัมพันธ์ในการเล่นของทุกคนในทีม	4.26	0.58	-0.25	0.24	มากที่สุด
7. ความแตกต่างของฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลทำให้ความสัมพันธ์ของทีมลดลง	4.26	0.58	-0.19	-0.44	มากที่สุด
8. เฉพาะผู้เล่นชั้นนำเท่านั้นที่ได้รับความสนใจจากโค้ช	4.34	0.54	-0.34	-0.77	มากที่สุด
รวม	4.25	0.31	-0.06	0.61	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นในทีม

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. ผ่านบอลได้อย่างแม่นยำ	8.29	1.54	-1.57	2.418	มากที่สุด
2. เลี้ยงบอลผ่านคู่ต่อสู้ได้ดี	8.60	0.98	-0.62	0.78	มากที่สุด
3. ยิงประตูได้อย่างแม่นยำขณะอยู่ภายใต้ความกดดัน	8.69	1.02	-0.99	2.31	มากที่สุด
4. ครองบอลได้ดีขณะอยู่ภายใต้ความกดดัน	8.63	0.95	-0.93	1.92	มากที่สุด
5. เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความล้มเหลว	8.67	0.95	-0.51	0.15	มากที่สุด
6. กลับมาสู้เกมได้ใหม่ เมื่อพ่ายแพ้	8.59	0.93	-0.68	0.39	มากที่สุด
7. ดูแลรักษาสมรรถภาพทางกายที่ใช้ในการแข่งขันได้	8.60	0.89	-0.67	2.32	มากที่สุด
รวม	8.58	0.74	-0.80	1.32	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในประสิทธิภาพของทีม

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
1. การนำพรสวรรค์ของฉันทมาใช้ตามเหตุการณ์ที่เหมาะสม	6.12	0.67	-0.69	1.19	มากที่สุด
2. การเลือกวิธีการเล่นในระหว่างการแข่งขัน	5.88	0.73	-0.09	-0.52	มากที่สุด
3. การพิจารณาเลือกนักกีฬาที่มีความเข้าใจตามกลยุทธ์ในการแข่งขัน	5.99	0.75	-0.44	-0.04	มากที่สุด
4. การนำยุทธวิธีมาใช้ในการแข่งขัน	5.85	0.77	-0.14	-0.53	มากที่สุด
5. การอ่านเกมและปรับแก้เกมในระหว่างการแข่งขัน	5.91	0.78	-0.30	-0.09	มากที่สุด
6. การนำพรสวรรค์ของฉันทมาใช้ได้ตามระดับการเล่น	5.97	0.75	-0.33	-0.28	มากที่สุด
7. การใช้หน้าที่บทบาทของฉันทภายในทีมตรงกับสิ่งที่คิดว่าจะอยู่ในบทบาทใด	5.97	0.65	-0.65	1.33	มากที่สุด
8. ความสัมพันธ์ระหว่างของผู้ฝึกสอนกับผู้เล่นที่เด่นดังในทีม	6.02	0.85	-0.96	.85	มากที่สุด
9. การบันทึกสถิติการเล่นที่แพ้หรือชนะไว้ในฤดูกาลแข่งขัน	6.05	0.80	-0.88	0.74	มากที่สุด
10. เนื้อหาของการประชุมทีม เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายในฤดูกาลแข่งขัน	6.05	0.81	-0.81	0.48	มากที่สุด
11. การจัดการความล้มเหลวสามารถส่งผลต่อการเล่นที่ดีของทีม	6.02	0.70	-0.51	0.51	มากที่สุด
12. การเตรียมพร้อมของทีมมีส่วนช่วยให้ทีมแสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพสูงสุด	5.92	0.66	-0.10	-0.23	มากที่สุด
13. การเปิดโอกาสให้นักกีฬาได้แสดงความสามารถในการเล่นที่หลากหลายในการแข่งขัน	5.99	0.61	-0.11	0.01	มากที่สุด
14. การร่วมมือของนักกีฬาและความมุ่งมั่นของนักกีฬาที่มีต่อกันในทีม	6.06	0.63	-0.38	0.73	มากที่สุด

รายการ	\bar{X}	SD	S	K	ระดับ
15. การช่วยเหลือให้กับนักกีฬาใหม่เพื่อให้เข้าสู่ทีมได้ง่ายขึ้น	6.22	0.63	-0.44	0.35	มากที่สุด
16. การช่วยปิดจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาดในการเล่นของเพื่อนร่วมทีม	6.08	0.65	-0.48	0.84	มากที่สุด
รวม	6.01	0.47	-0.75	1.27	มากที่สุด

ภาคผนวก จ
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการออกกำลังกายและการกีฬา ที่มีความรู้ความเข้าใจใน
ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัชรินทร์ ปานอุทัย
2. อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ประชากุล
3. อาจารย์อนุสรณ์ พานิช

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างฉบับที่ผ่าน
การแปลจากผู้เชี่ยวชาญกับแบบสอบถามต้นฉบับ

4. อาจารย์ Jeffrey Cheng Wah Ang