



การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์”

ของ ชิตชนก ศรีสวัสดิ์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรเทพ วันดี)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตียวตระกูล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูฟ้า เสวกพันธ์)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์
ผู้วิจัย	ชิตชนก ศรีสวัสดิ์
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตียวตระกูล
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ภูฟ้า เสวกพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2568
คำสำคัญ	การพัฒนาหลักสูตร, สมรรถนะการตัดสินใจ, ฟาสเกตบอล, การสอนแบบเน้นประสบการณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ดำเนินการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน 1) ศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลโดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล จำนวน 320 คน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3) ทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จำนวน 30 คน 4) ประเมินผลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผู้ตัดสินใจจะต้องมีวิธีการฝึกส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสาร การเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม การฝึกพัฒนาสมรรถภาพทางกาย การฝึกจิตใจ รวมถึงการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้วยการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้ตัดสินใจโดยใช้การฝึกปฏิบัติผ่านประสบการณ์ 2) หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างและเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า คะแนนความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Title THE DEVELOPMENT OF CURRICULUM TO PROMOTE
BASKETBALL REFEREEING COMPETENCY BASED ON
EXPERIENTIAL LEARNING APPROACH

Author Chitchanok Srisawat

Advisor Assistant Professor Arphat Tiaotrakul, Ph.D.

Co-Advisor Associate Professor Pufa Savagpun, Ph.D.
Assistant Professor Angkana Onthanee, Ph.D.

Academic Paper Ed.D. Dissertation in Physical Education and Exercise
Sciences - (Type 2.1),
Naresuan University, 2025

Keywords Curriculum development, Competency, Basketball Refereeing,
Experiential Learning

ABSTRACT

This research of this study were to develop of curriculum to promote basketball refereeing competency based on experiential learning approach. The research and development process consisted of 4 steps: 1) Study of referee competence and guidelines for developing a curriculum to promote basketball refereeing competence using a questionnaire on referee competence of 320 basketball referees and interview with 7 experts. 2) Create and examine the quality of the curriculum by 5 experts. 3) Test the curriculum to promote basketball refereeing competency based on experiential learning approach using 30 people. 4) Evaluate the curriculum to promote basketball refereeing competency using a satisfaction questionnaire. The research results found that 1) The study of basketball referee competence found that overall it was at a high level. The curriculum development guidelines found that referees must have personal training methods, communication skills, leadership and teamwork, physical fitness training, mental training, and good personality development by organizing training to enhance referee competence using practical training through experience. 2) The curriculum to promote basketball referee competence consisted of principles, objectives, structure and content, guidelines for

organizing activities, learning media, and measurement and evaluation. The results of the curriculum quality inspection found that it was at the highest level of appropriateness. and there is consistency in all components 3) The results of the curriculum trial found that the knowledge scores after the trial were significantly higher than before the trial of the curriculum at a statistical level of .05. 4) The results of the curriculum evaluation found that the participants were most satisfied with the curriculum for promoting basketball refereeing competency according to the base on experiential learning approach.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตากรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตียวตระกูล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ภูฟ้า เสวกพันธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ จรทะผา นายสีบพงษ์ วิชัยผิน ดร.วิษุธริน ผดุงรัชดาภิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญาวีร์ ภาณุรัชต์ฐานนท์ ว่าที่พันตรี ดร.สมภพ ห่วงทอง รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย ดร.ปรีดา ม่วงมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ นายสัมพันธ์ กัมพูศิริพันธ์ นายธีรพงศ์ ยอดสินธุ์ อาจารย์กุศล ช่วงบุญศรี และอาจารย์บรรพต เจตนาแสน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้ถ่ายทอดประสิทธิภาพประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย ผู้ตัดสินสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณมารดา ครอบครัว เพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน คำปรึกษาและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและอุทิศแด่ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ประสิทธิภาพประสาทวิชาความรู้ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีโอกาสด้านการศึกษาด้วยความเคารพ

ชิตชนก ศรีสวัสดิ์

สารบัญ

หน้า

ประกาศคุณูปการ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของงานวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร	14
2. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	33
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	41
4. แนวคิดทฤษฎีหลักสูตรฐานสมรรถนะ	65
5. แนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)	68
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	93
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะ การตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์	93
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหา บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์	99

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการ สอนแบบเน้นประสบการณ์	104
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตาม แนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์	106
บทที่ 4 ผลการวิจัย	110
ขั้นตอนที่ 1 ผลการการศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลและแนวทางการ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้น ประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้	111
ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาส เกตบอลตามแนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์	124
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิด การสอนแบบเน้นประสบการณ์	129
ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาส เกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์	134
บทที่ 5 บทสรุป	140
สรุปผลการวิจัย	142
อภิปรายผล	144
ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	152
ภาคผนวก	161
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือราชการ	161
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	172
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตาม แนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์	191
ภาคผนวก ง หลักสูตรและตัวอย่างเอกสารประกอบหลักสูตร	198

ภาคผนวก จ การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	240
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบ	242
ประวัติผู้วิจัย	246



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวในข้างต้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้เป็น 4 ขั้น.....	30
ตาราง 2	แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์และสรุปได้ ดังนี้.....	37
ตาราง 3	การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลจากนักการศึกษาหลายๆ ท่านที่ได้นำเสนอมาสามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปได้ ดังนี้	62
ตาราง 4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=320)	112
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านความรู้และจำแนกเป็นรายข้อ (n = 320)	113
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (n=320).....	114
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านสมรรถภาพทางกาย (n=320).....	115
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านการตัดสินใจ (n=320).....	116
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านการควบคุม (n=320).....	117
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านพฤติกรรม (n=320).....	118
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลรวมทุกด้าน (n = 320).....	119
ตาราง 12	แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล จำนวน 7 ท่าน.....	121
ตาราง 13	แสดงผลการยกย่องหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์.....	125
ตาราง 14	ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (n=5).....	128

ตาราง 15	แสดงผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ก่อน และหลังการเรียนรู้การสอนด้วยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตาม แนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์.....	130
ตาราง 16	แสดงผลการทดสอบสมรรถภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (n =30).....	130
ตาราง 17	คะแนนและคำร้อยละผลการประเมินสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (n =30).....	132
ตาราง 18	ผลความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตาม แนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n =30).....	134
ตาราง 19	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านจุดมุ่งหมายและจำแนกเป็นราย ข้อ (n =30).....	135
ตาราง 20	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านเนื้อหาและจำแนกเป็นรายข้อ (n=30)	136
ตาราง 21	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรมและ จำแนกเป็นรายข้อ (n=30).....	137
ตาราง 22	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านการวัดและประเมินผลและ จำแนกเป็นรายข้อ (n =30)	138
ตาราง 23	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านการวัดและประเมินผลและ จำแนกเป็นรายข้อ (n=30).....	139

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
ภาพ 2 องค์ประกอบของหลักสูตร	23
ภาพ 3 วงจรการเรียนรู้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์	70
ภาพ 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ตามทฤษฎีวงจรการเรียนรู้ของ Honey and Mumford	75
ภาพ 5 แสดงองค์ประกอบของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการ สอนแบบเน้นประสบการณ์.....	127



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ เป็นผู้มีสมรรถภาพดี มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนในเรื่องของกำลังสติปัญญา ความสามารถที่จะประกอบกิจการงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด และการที่ทรัพยากรบุคคลจะมีค่าได้นั้น สามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยอาศัยเรื่องของกีฬา (สุริยัน สมพงษ์ และคมกฤษ รัตตะมณี, 2563) เพราะเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย การส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาอย่างหลากหลายจึงเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การที่มนุษย์สามารถประกอบกิจการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบายเป็นอย่างมากนั้น ก็เป็นผลเนื่องมาจากการที่เขาได้ออกแรงหรือออกกำลังกายของตนเอง ด้วยเหตุนี้ นักศึกษาพลศึกษาจึงได้นำเอาหลักจิตวิทยาการกีฬามาใช้เพื่อให้มนุษย์สามารถ ที่จะออกกำลังกายด้วยความเต็มใจและสมัครใจโดยอาศัยหลักการที่ว่า ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งนั่นก็คือ ความต้องการทางด้านความสนุกสนานและความต้องการที่จะทดลองในสิ่งที่มีความท้าทายที่คิดว่าตนเองสามารถจะทำได้และกิจกรรมที่มีความสนุกสนานและมีความท้าทายได้เป็นอย่างดีอย่างหนึ่งก็คือ กิจกรรมกีฬานั้นเอง (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2548)

แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ต้องการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ มีระบบการเลือกสรรและพัฒนานักกีฬาระดับเด็กและเยาวชนที่มีพรสวรรค์และทักษะ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งมีระบบพัฒนาศูนย์กลางการกีฬาให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น และมีการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพที่ได้มาตรฐานสากลในประเทศไทยมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของนักกีฬา บุคลากรการกีฬา และสโมสรกีฬาอาชีพ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและอาชีพให้มีมาตรฐานทัดเทียมสากล ขยายฐานจำนวนบุคลากรการกีฬาเพื่อรองรับการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและอาชีพ ผลักดันให้ผู้บริหารชาวไทยมีบทบาทและตำแหน่งในองค์กรกีฬาระดับนานาชาติ ประสานความร่วมมือกับสถาบันกีฬาและองค์กรกีฬาทั้งในและต่างประเทศ มีการส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะหลักตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดตลอดจนศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานใน

ต่างประเทศเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรกีฬาทั้งผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬา ผู้บริหารกีฬา ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะความสามารถตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกีฬาระดับนานาชาติกำหนด (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต

กีฬาบาสเกตบอลเป็นกีฬายอดนิยมที่มีการเล่นกันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ประชากรมากกว่า 450 ล้านคนทั่วโลกนิยมเล่น กีฬาบาสเกตบอลเป็นหนึ่งในกีฬาที่มีความน่าสนใจและเป็นเกมกีฬาที่มีลักษณะเฉพาะ (Candra, 2020) กีฬาบาสเกตบอลเติบโตอย่างก้าวกระโดด พิสูจน์แล้วว่า เป็นเกมกีฬาที่ทุกคนชื่นชอบในทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มทั้งชายและหญิง (Nugraha and Pratama, 2019) และยังให้ผู้เล่นได้รับคุณค่าจากการกีฬาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างดียิ่ง ส่งเสริมให้ผู้เล่นมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ความคล่องแคล่ว ว่องไวไหวพริบ ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้เล่นเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและสังคม รู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาประเทศ(อุทัย สงวนพงศ์, 2544) สำหรับประเทศไทยการเล่นกีฬาบาสเกตบอลได้มีการเล่นอย่างแพร่หลาย อีกทั้งยังเป็นกีฬาที่บรรจุไว้เป็นรายวิชาหนึ่งในหลักสูตรการเรียนการสอนแทบทุกระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับประถม มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา องค์กรสำคัญที่ส่งเสริมและจัดการแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลในประเทศไทย ได้แก่ สมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ กรมพลศึกษา กรุงเทพมหานคร การกีฬาแห่งประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัย (กีฬา มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย) กองทัพ (กีฬาเหล่าทัพ) กองทัพอากาศ (กีฬานักเรียน) สถาบันการศึกษาทั่วไป ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช 2537 ได้มีพระราชดำรัสว่า

“...ในการแข่งขันกีฬาแต่ละครั้งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ฝ่าย คือ นักกีฬา กรรมการจัดการแข่งขันและกรรมการผู้ตัดสินและคนดู ถ้าบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายดังกล่าวให้ความร่วมมือร่วมกัน รู้จักหน้าที่ของตนแล้วการแข่งขันก็ประสบความสำเร็จ...”

ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ (2556) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการเล่นกีฬาคือการมีผู้ตัดสินที่ได้มาตรฐาน สามารถให้ความยุติธรรมแก่นักกีฬาได้เท่าเทียมกันไม่ว่านักกีฬาจะเป็นนักกีฬาจากชมรมใด ผู้ตัดสินเป็นบุคลากรกีฬาหนึ่งที่สำคัญในการแข่งขันกีฬาต้องมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานทั่วไปของทฤษฎีการตัดสินหมายถึงการให้ผู้ตัดสินมีความมั่นคงภายในหรือเพิ่มความมั่นใจของผู้ตัดสินในการ

ตัดสิน ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมการตัดสินของผู้ตัดสินราบรื่นและประสบความสำเร็จ ในการแข่งขันกีฬา บาสเกตบอลผู้ตัดสินมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการควบคุมเกม การใช้กฎเกณฑ์ การใช้ความสามารถ ทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเป็นผู้นำ ผู้จัดการ ผู้ควบคุมกฎหรือคนกลาง การตัดสินที่รวดเร็ว และทักษะการสื่อสารที่ดี

การแข่งขันกีฬาสเกตบอลใช้ผู้ตัดสิน 2 คน เมื่อเกมการแข่งขันเป็นเกมที่เร็วขึ้นและ เข้มข้นขึ้นทำให้ผู้ตัดสินอาจควบคุมเกมได้ไม่ดีพอ ในปี ค.ศ. 2010 สหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ (FIBA) เริ่มใช้ผู้ตัดสิน 3 คน ในการแข่งขันอย่างเป็นทางการ (FIBA, 2010) ทำให้ลดปัญหาบางส่วน และทำให้เกมยุติธรรมมากขึ้น เนื่องจากกีฬาสเกตบอลเป็นกีฬาที่มีความซับซ้อน มีการเคลื่อนไหวที่ รวดเร็วในพื้นที่จำกัด ลักษณะของผู้ตัดสินในการควบคุมเกม จะต้องมีความรู้ความสามารถในการ ควบคุม มีความน่าเชื่อถือ มีสมาธิ มีความสม่ำเสมอ มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและได้รับการยอมรับจาก บุคคลที่เกี่ยวข้อง นักกีฬาได้มีการพัฒนาเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านทักษะ เทคนิค แทคติก และกลวิธี การเล่น ที่ผู้ฝึกสอนนำมาฝึกและประยุกต์ใช้กับนักกีฬา เพื่อให้การแข่งขันมีความสนุกสนานมากขึ้น รวมไปถึงผู้ตัดสินที่เป็นผู้ควบคุมเกมการแข่งขัน ก็ต้องมีการพัฒนาด้วยเช่นกันเพื่อให้เกมการแข่งขัน ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น ผู้ตัดสินจึงมีบทบาทสำคัญในการกำกับการแข่งขันให้เป็นไป ตามกฎ กติกาของกีฬาแต่ละประเภท ซึ่งการแข่งขันจะสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัย ความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ (ชิดชนก ศรีสวัสดิ์, 2556) และยังสอดคล้องกับ (Weiss & Chaumeton, 1992) การตัดสินที่ถูกต้องและเป็นธรรมช่วยป้องกันการเกิดความไม่พอใจจากผู้เล่น ผู้ ฝึกสอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจลดความตึงเครียดและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการแข่งขัน นอกจากนี้ผู้ตัดสินยังมีบทบาทในการเป็นแบบอย่างของความมีน้ำใจนักกีฬา ผู้ตัดสิน จำเป็นต้องรักษาความเป็นกลางไม่โอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ผู้ตัดสินที่ดีต้องควบคุมอารมณ์และการ ตัดสินใจที่มีเหตุผล ซึ่งส่งผลให้ผู้เล่นได้เรียนรู้ถึงความสำคัญของการเคารพต่อผู้อื่น ผู้ตัดสินที่ดีต้อง พยายามหมั่นหาประสบการณ์อยู่ตลอดเวลา ทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อม ประสบการณ์ต่าง ๆ จะเกิดขึ้น จากการฝึกฝนหาความชำนาญ และการสังเกต การสร้างความศรัทธา ความเชื่อถือ และความศรัทธาในตัวผู้ตัดสินจากทีมเป็นสิ่งสำคัญ

การเป็นผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลที่ดี ต้องมีประสบการณ์การเรียนรู้จากประสบการณ์ สามารถช่วยผู้ตัดสินในการพัฒนาทักษะและทัศนคติของผู้ตัดสิน และกลายเป็นผู้ตัดสินที่มีความสามารถมากขึ้นผู้ตัดสินที่ดีควรฝึกฝน สังเกต ทบทวนตนเอง ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติ ทำความเข้าใจว่าควรปรับปรุงอะไรและอย่างไร และนำความเข้าใจนี้ไปใช้ในแนวปฏิบัติใหม่ๆ ขั้นตอน เหล่านี้เป็นขั้นตอนที่แน่นอนของการเรียนรู้จากประสบการณ์ จะสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของผู้ตัดสินกล่าวได้ว่าประสบการณ์ นั้นถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความคิด และคุณค่าในด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่น่าสนใจทฤษฎีหนึ่ง นั่นคือ ทฤษฎีการ

เรียนรู้แบบประสบการณ์ของ Kolb (1984) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ต่อยอดพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำของ John Dewey ทฤษฎีการเรียนรู้ แบบประสบการณ์ของ Kolb นั้น คือการนำความรู้จากประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้น โดยดำเนินการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติจากวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete Experience) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation) สรุปลงเป็นหลักการนามธรรม (Abstract Conceptualization) และการทดลองปฏิบัติ (Active Experimentation) การจัดสภาพการเรียนรู้ตามวงจรดังกล่าวเป็นการเสริมสร้างและสนับสนุน ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์ และการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจในตนเอง จะได้ใช้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดเป็น ประสบการณ์ เกิดทักษะการแก้ปัญหา ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว ได้สร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และได้เข้าใจความเป็นเหตุเป็นผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จากวงจรการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ Kolb ยังชี้ให้เห็นว่า ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้มีไม่เท่ากัน ทุกคนมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและมีวิธีการในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ดังนั้นเราจึงไม่สามารถใช้วิธีการเรียนรู้แบบเดียวกันสำหรับทุกคนได้ สำหรับ กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ขั้นแรก ผู้เรียนควรทราบรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง และผู้ฝึกอบรมควรปฏิบัติตามวิธีการที่สามารถผสมผสานของรูปแบบต่าง ๆ ได้ทั้งหมด วัฏจักรการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่เพียงแต่อธิบายรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ยังแนะนำวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันเหล่านี้ด้วย

ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลจำเป็นต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณแห่งการเป็นผู้ตัดสินกีฬา ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ตัดสิน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การควบคุม การตัดสิน มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเล่นบาสเกตบอล ระเบียบวิธีการแข่งขันที่ถูกต้องทันสมัย หลักการและระบบการจัดการแข่งขัน จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสิน การปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการให้สัญญาณต่าง ๆ ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลต้องมีความแม่นยำ มีการตอบสนองที่รวดเร็ว ในการตัดสินใจโดยที่ไม่ลังเลตามกฎกติกา ผู้ตัดสินต้องเข้าใจและรู้ว่าอะไรจำเป็นเตรียมพร้อมก่อน ระหว่างและหลังเกมการแข่งขัน (Pratama, Wismanadi, & Tuasikal, 2019) การแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลมีนักกีฬาในสนาม 10 คน และมีการเคลื่อนที่เคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วในพื้นที่จำกัด เกมการแข่งขันจะเปลี่ยนไปตามการเล่นและการตัดสิน ผู้ตัดสินต้องถึงระดับเสมอว่า การปรับปรุงในแต่ละวันไม่ควรถือเป็นความก้าวหน้าอย่างแท้จริงแต่เป็นการออกแบบมาเพื่อรับมือให้ทันกับการพัฒนาเกม เรียกว่าวิวัฒนาการและสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าเราต้องการหรือไม่ (FIBA, 2016) สมเกียรติ นุกิจรังสรรค์ (2551) กล่าวว่า ผู้ตัดสินต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยุติธรรม ซื่อตรง ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน ต้องมีความมั่นใจ มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมตนเองและจิตใจได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรี และรักษา

เกียรติของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล มีความสุขุม พุดจาสุภาพ มีความกล้าในการกระทำ สิ่งที่ต้องเป็นนักประนีประนอม และยืดหยุ่นในเกมการแข่งขันด้วยสามัญสำนึกในการคงไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม จากที่กล่าวมาแสดงว่า ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ ค่านิยม มีบุคลิกลักษณะประจำตัว มีแรงขับภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของการเป็นผู้ตัดสิน จากการศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินบาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬาและผู้ฝึกสอน ที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40 ใน 4 ด้าน (จิตชนก ศรีสวัสดิ์, 2556) คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ระเบียบและกติกากการตัดสิน ด้านความสามารถในการตัดสิน นอกจากนี้ คาราคัมและพูเลอร์ (Karacam & Pulur, 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของตัวผู้ตัดสินกับระดับความสามารถทั่วไปของ ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญระหว่างสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสิน ความรู้เกี่ยวกับเกม การพิจารณาการตัดสิน ความกดดัน การสื่อสาร รวมถึงการทำงานเป็นทีมของผู้ตัดสิน (Smid, 2015) ตำแหน่งของผู้ตัดสินในสนามบาสเกตบอล (ผู้ตัดสินนำ ผู้ตัดสินกลาง ผู้ตัดสินตาม) ความรับผิดชอบในพื้นที่ของผู้ตัดสินแต่ละตำแหน่งในการพิจารณาการฟาล์วของผู้เล่นมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสิน

การทำหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล สังเกตได้ว่ามีปัจจัยและสถานการณ์มากมายที่ทำให้ผู้ตัดสินมีการตัดสินที่แตกต่าง ยกตัวอย่าง การสัมผัสร่างกาย ผู้ตัดสินคนหนึ่งเรียกฟาล์วชาร์จ ส่วนผู้ตัดสินอีกคนเรียกการฟาล์วบล็อก (Wang & Hsieh, 2016) และบางครั้งมักจะมีการโต้เถียงกันระหว่างผู้เล่นกับผู้ตัดสิน รวมถึงผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินในเรื่องของกฎกติกา (Candra, Dupri. & Prasetyo, 2021) อีกรณีที่มักเกิดขึ้นส่งผลให้ผู้ฝึกสอนไม่พอใจในการตัดสินเป็นเรื่องการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับเวลา 3 วินาที, 5 วินาที, 8 วินาที, 14 วินาที และ 24 วินาที ผู้เล่นมักจะถามการละเมิด 3 วินาทีและแม้แต่โค้ช เพราะเห็นได้ชัดว่าผู้เล่นฝ่ายตรงข้ามอยู่ในบริเวณพื้นที่สำคัญ (Pratama, Wismanadi & Tuasikal, 2019) และบางครั้งผู้ตัดสินอาจอยู่ภายใต้แรงกดดันเมื่อถูกคาดหวังให้ตัดสินใจอย่างถูกต้องภายในเวลาไม่กี่วินาที ความเป็นไปได้ของการทำผิดพลาดอาจเป็นเรื่องเครียดสำหรับผู้ตัดสิน (Sors et al., 2019) การตัดสินใจของผู้ตัดสินอาจถูกมองว่าไม่ถูกต้องและสามารถกระตุ้นพฤติกรรมเชิงลบของผู้เล่นหรือผู้ฝึกสอน (Weinberg & Gould, 1995; Rainey et al., 1992) หรือแรงกดดันจากผู้ชม ดังนั้น ความผิดพลาดของผู้ตัดสินอาจส่งผลต่อรูปลักษณ์ผู้ตัดสินในทุกนัดของการแข่งขันก็เป็นไปได้ การใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจของผู้ตัดสิน เช่น ทบทวนสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันของเกมและวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หรือเสนอสถานการณ์จริงที่ผู้ตัดสินต้องตัดสินใจอย่างดีที่สุดในช่วงเวลาจำกัด (Garcia-Santos et al., 2020) ผู้ตัดสินจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากมุมมองทางสรีรวิทยา จิตวิทยา และเทคนิค (García-Santos et al., 2017) เพื่อให้ผู้ตัดสินปรับปรุงประสบการณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง

(Myers et al., 2012) และการตัดสินใจของผู้ตัดสิน (Dosseville et al., 2011; Pizzera & Raab, 2012)

ถึงแม้ว่าสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยได้มีการจัดอบรมแต่การอบรมผู้ตัดสินที่ผ่านมาเป็นการเรียนรู้ที่เน้นไปในเรื่องกติกาและทักษะการตัดสิน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬาและเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของผู้ตัดสิน ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในการวินิจฉัยเกมรวมถึงการตัดสินใจไม่เต็มที่เท่าที่ควร ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยพบว่า สมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยยังไม่มีรูปแบบของหลักสูตรการพัฒนาผู้ตัดสินบาสเกตบอลที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน อย่างไรก็ตามสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยได้ระบุโครงสร้างการบริหารพัฒนาบุคลากรกีฬาบาสเกตบอลผู้ตัดสินเป็นหนึ่งในโครงสร้างที่จะได้รับการพัฒนา

การพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามกติกาและมีประสิทธิภาพการตัดสินไปในทิศทางเดียวกัน มีความจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและตรงกับบริบทของการทำหน้าที่ของผู้ตัดสิน เพราะการสร้างระบบการศึกษาผู้ตัดสินให้มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และมีคุณภาพ ดังวิธีการ หลักการ การนำไปใช้งานที่มีอยู่ ข้อดี ข้อเสีย และข้อบกพร่องหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ขอบเขตของการพัฒนาหลักสูตรนี้ในประเด็นที่กล่าวถึงข้างต้นได้จัดทำขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ตัดสินที่รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้สามารถกระตุ้นและเสริมแรงจิตใจผู้ตัดสินในอนาคตได้ ประกอบด้วยความรู้ ทักษะของการตัดสิน กลไกและการส่งสัญญาณ ตลอดจนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การเตรียมร่างกายและจิตใจ การจัดการความเครียด การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอาชีพ การประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ จะทำให้เห็นการพัฒนาของผู้ตัดสินในอนาคตทุกระดับของเกมการแข่งขันสอดคล้องกับวนิดา สารระติ (2561) ได้กล่าวว่า หลักสูตรที่ดีควรประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร สมรรถนะของหลักสูตร ผลผลิตของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การสำเร็จของหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของสังคมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจเกิดความชำนาญและเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมกระทำความดีและการแสดงออกในทางที่ดี มีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้สามารถพัฒนาคนให้เกิดปัญญา คิดทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ดังที่ ชูชัย สมธิกร (2554) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม (training) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างหรือเพิ่มความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) รวมทั้ง ความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรอัน

ส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติ (attitude) ต่อดังกล่าวและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาหลักสูตรจึงต้องมีการพิจารณาเนื้อหา บทบาท ความคาดหวัง ทรัพยากร ระยะเวลา และช่วงเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นการวางแผนในการสร้างหลักสูตร (Uys & Gwele, 2005) รวมทั้งการวางแผนจัดเนื้อหา และประสบการณ์การเรียนรู้ วิธีปฏิบัติ สื่อ และการประเมินผลที่สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย (Ornstein & Hunkins, 2004)

ดังนั้น เพื่อเป็นการเติมเต็มสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในปัจจุบัน และเป็นการวางรากฐานที่ดีเพื่อการพัฒนาทักษะต่างๆ ของผู้ตัดสินให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นได้ว่าผู้ตัดสินกีฬาที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้สามารถตัดสินกีฬาได้ถูกต้องตามหลักของวิชาการ สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้จริง รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลให้มีความพร้อมรองรับการพัฒนาต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการตัดสินและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเป็นอย่างไร
2. หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์มีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง
3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์มีเป็นอย่างไร
4. ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นอย่างไรต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการตัดสินและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

4. เพื่อประเมินหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์
2. ได้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ที่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ผู้ตัดสินใจสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้จริงและนำไปพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
3. สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกทักษะการเป็นผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสาขาวิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล
2. ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลที่ขึ้นทะเบียนของสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย จำนวน 370 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลและด้านหลักสูตรและการสอน รวมจำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎี และเนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ และสมรรถนะของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

สมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยศึกษาส่วนประกอบดังนี้
ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. สมรรถนะการตัดสิน 6 ด้าน
 - 1) ด้านความรู้
 - 2) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
 - 3) ด้านสมรรถภาพทางกาย
 - 4) ด้านการตัดสินใจ
 - 5) ด้านการควบคุมเกม
 - 6) ด้านพฤติกรรม

2. แนวทางในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา
บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

กำหนดโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการ
สอนแบบเน้นประสบการณ์ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักการของหลักสูตร 2) ด้าน
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) ด้านเนื้อหาสาระ 4) ด้านโครงสร้างหลักสูตร 5) ด้านแนวการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ และ 6) ด้านการวัดและประเมินผล

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านหลักสูตรและการสอนและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม
ของหลักสูตร ที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล จำนวน 3 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มทดลอง คือ ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
จำนวน 30 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจงที่สมัครเข้ารับพัฒนาด้วยความสมัครใจ

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการ
สอนแบบเน้นประสบการณ์

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย เป็นกลุ่มเดียวกับ
ขั้นตอนที่ 3

การประเมินความพึงพอใจการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์โดยพิจารณาจากความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์
จากการทดลองใช้หลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำการรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่
ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรมาประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำมาปรับปรุงแก้ไข ทั้งในด้าน
โครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรมีความถูกต้อง
และเหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้น
ประสบการณ์ หมายถึง กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาส
เกตบอลมุ่งพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลผ่านประสบการณ์ฝึกปฏิบัติสู่
การปฏิบัติในสถานการณ์จริง ตามหลักการของหลักสูตรตามองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ หลักการ
จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ และการวัดและประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีกระบวนการสร้าง
อย่างเป็นระบบ

ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจฟาสเกตบอลที่ขึ้นทะเบียนกับ
สมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย

สมรรถนะในการตัดสินใจ หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถในการตัดสินใจฟาส
เกตบอลแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการด้านความรู้และการตีความกติกา รวมทั้งทักษะการตัดสินใจและวิธีปฏิบัติที่ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลต้องรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (Communication and Team Work) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับผู้ตัดสิน ผู้เล่น ผู้ฝึกสอนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการหาข้อมูล

3) ด้านสมรรถภาพทางกาย (Physical fitness) หมายถึง ความสามารถในการเตรียมสภาพร่างกายของผู้ตัดสินให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่

4) ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง ความสามารถในการนำหลักการต่าง ๆ มาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในเกมทันทีทันใด

5) ด้านการควบคุม (Game control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สมาธิ ความสม่ำเสมอในการตัดสินใจที่ถูกต้อง

6) ด้านพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมก่อน ระหว่าง และหลัง เกมที่แสดงให้เห็นในสายตาของผู้ตัดสินรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การประเมินผลของหลักสูตร หมายถึง การประเมินหลักสูตร ตามกระบวนการศึกษาและเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตร เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนด

การสอนแบบเน้นประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองที่ผู้รับ การพัฒนาจะได้รับประสบการณ์จริงในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการเรียนรู้ครบทั้งวงจร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การสร้างประสบการณ์ (Concrete Experience) หมายถึง การลงมือปฏิบัติกิจกรรม ตามแผนที่วางไว้

2) การสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection Observation) หมายถึง การสรุปสิ่งที่ได้จาก กิจกรรมในขั้นการสร้างประสบการณ์ เป็นการทบทวนให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์เพื่อหาเหตุผล เกี่ยวกับ ประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นตอนแรก

3) การสรุปองค์ความรู้ (Abstract Conceptualization) หมายถึง เป็นการสรุปผล จาก การเรียนรู้จากขั้นการสร้างประสบการณ์ และการสะท้อนการเรียนรู้ โดยนักเรียนจะเชื่อมโยง การ รับรู้ข้อมูลในขั้นตอนที่ผ่านมาโดยการดู การเห็น หรือการรับรู้จากการทำกิจกรรมที่ผ่านมาแล้วสร้าง ความคิดรวบยอดหรือข้อสรุปที่เป็นหลักการหรือทฤษฎีที่ช่วยให้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

4) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการ ทำกิจกรรมมาสู่การลงมือปฏิบัติมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิด การสอนแบบเน้นประสบการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.4 รูปแบบของหลักสูตร
 - 1.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.6 การประเมินหลักสูตร
2. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.3 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 3.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 3.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 3.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 3.5 สมรรถนะผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล
4. แนวคิดทฤษฎีหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.1 ความหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.2 ความเป็นมาของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 4.4 ลักษณะสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสอนแบบเน้นประสบการณ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตรไว้อย่างหลากหลายซึ่งแล้วมุมมองโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชวลิต ชูก่าแพง (2551) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐานกระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตร มีความหมายสองนัย ความหมายในวงแคบของหลักสูตรคือ วิชาที่สอน ส่วนความหมายในวงกว้างหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2557) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

ทาบา (Taba, 1962) ให้ความหมายหลักสูตรว่า เป็นแผนสำหรับการเรียนรู้

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974) ให้ความหมายว่า หลักสูตรหมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจด้านโอกาสเพื่อการจัดบรรยากาศให้คนได้รับการศึกษาร่วมกันและสิ่งอื่นๆ โดยมีระยะเวลาและเนื้อหาที่จัดไว้อย่างแน่นอน

จากความหมายของหลักสูตรที่นักการศึกษากล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการจัดบรรยากาศให้คนได้รับการศึกษาและพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผน ด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า การพัฒนาหลักสูตรแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1) การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ โดยการปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตร

อย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของ การสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการสอน รวมทั้งการประเมิน และ 2) การสร้างหลักสูตร (curriculum construction) หมายถึง การสร้างรายวิชาการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาใหม่ โดยไม่ มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานในการสร้างอยู่เลย โดยเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้ จะมีผลกระทบทางด้านความคิด และความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย ทาบ (Taba, 1962), กู๊ด (Good, Merkel, & Phi Delta, 1973) และเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974)

ทาบ (Taba , 1962) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้

กู๊ด (Good, 1974) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์วิธีการสอนรวมทั้งประมวผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้ แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis. 1981) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่าหมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมาย 2 นัย คือ การพัฒนาหลักสูตร เป็นการทำให้ของเดิมที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ดีขึ้น และอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาหลักสูตร เป็นการทำให้หรือสร้างขึ้นใหม่ตามความต้องการใหม่

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2557) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า มีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่สอง เป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ไม่ใช่หลักสูตรเดิมอยู่ก่อนเลย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่-ดีขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคม และบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ยุทธศักดิ์ แพรศรี (2558) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง แนวทางในการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่-ต้องเผชิญ ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสังคมให้เป็นไปอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

วรุณยุพา เทพสุภรณ์กุล (2560) สรุปการพัฒนาหลักสูตรว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น รวมถึงกระบวนการวางแผน การจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนสำหรับผู้เรียน โดยมีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของชุมชน เศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพ็ญลดา ทัพพะระ (2564) สรุปการพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการดำเนินการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ของหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้นหรือจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ที่มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนจัดทำหรือร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน คือแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1949) ที่รู้จักกันดีคือ หลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรว่า ในการจัดหลักสูตรและการสอนนั้นควรจะตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์อะไรที่สถาบันการศึกษาต้องการบรรลุ
2. จะมีวิธีการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไร

ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของ Tyler นั้น ใช้จุดประสงค์เป็นตัวกำหนด ควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้นในการกำหนดจุดประสงค์จึงมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวขึ้นมาก่อน แล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมากลั่นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวนั้น เพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้ พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบเพื่อความชัดเจนของหลักสูตรได้มากขึ้นเพื่อตอบคำถามและหาความชัดเจนว่า การจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ควรจะตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม หรือตอบสนองผู้สอนเพื่อให้มีงานทำถ้าเราจัดหลักสูตรเพื่อสนองสังคม การกำหนดจุดประสงค์ จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างและกระบวนการวิชาได้ชัดเจน

ดังนั้นในการจัดหลักสูตรและการสอนนั้น ควรจะตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เสียก่อน และจะต้องถามเรียงกันลงมาตามลำดับ ฉะนั้นการตั้งจุดประสงค์ ในข้อแรกจึงสำคัญที่สุด เพราะคำถามอีก 3 ข้อ นั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ข้อแรกที่กำหนดไว้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962) Taba เป็นนักการศึกษาอีกผู้หนึ่งที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรซึ่งเป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนคล้ายรูปแบบของ Tyler ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of Needs) สำรวจสภาพปัญหาความต้องการ และความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้เรียน
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลัก จากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้ว
3. เลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) จุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วจะมีส่วนช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งนอกจากจะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วย และความสามารถของผู้เรียนแล้ว ยังต้องมีความเชื่อถือได้ และมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ด้วย
4. จัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาสาระที่เลือกได้ ยังต้องนำมาจัดลำดับโดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ครูผู้สอน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล (Determination of What to Evaluate and of the Ways and Means of Doing it) คือการตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไรเพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ กำหนดด้วยว่าจะใช้วิธีประเมินผลอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร

การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดของ Taba จะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ตามที่ถนัดและสนใจ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้ว จะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ของแนวคิดที่เสนอไว้ Taba และ Tyler ได้เคยร่วมกันเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรต่อที่ประชุมสัมมนาการวางแผนหลักสูตรเมื่อปี ค.ศ.1930 และได้พยายามที่จะเสนอแนวคิดการพัฒนาทางด้านหลักสูตรและการสอน ให้มีความหมายที่กว้างขึ้นและมีความสมบูรณ์มากขึ้น จากความหมายของหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมในแนวแคบ เช่น “หลักสูตรคือรายการของสิ่งต่าง ๆ ที่เด็กจะต้องเรียนรู้เมื่ออยู่ในโรงเรียน” Taba

ให้แนวคิดที่ว่า หลักสูตรจะมีรูปร่างอย่างไรก็ตาม ควรมียุทธศาสตร์ประกอบของหลักสูตร 4 ประการ ด้วยกัน คือ

1. วัตถุประสงค์ (ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร หรือวัตถุประสงค์เฉพาะรายวิชา)
2. เนื้อหาวิชาและจำนวนคาบการเรียนการสอนของแต่ละวิชา
3. กระบวนการเรียนการสอนหรือกิจกรรม
4. การประเมินผลตามวัตถุประสงค์

แนวคิดของ Taba ส่วนใหญ่จะเหมือนกับ Tyler แต่จะมีการปรับขยายให้สมบูรณ์โดยมีเนื้อหาและรายละเอียดมากขึ้น เช่น การเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตรทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ หลักสูตรแบบรายวิชา หลักสูตรแบบหมวดวิชา หลักสูตรที่เน้นพื้นฐาน หลักการเพื่อชีวิตและสังคม หลักสูตรแบบกิจกรรมและประสบการณ์ หลักสูตรแบบแกนวิชา

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva.1982)

ขั้นที่ 1 จุดมุ่งหมายของการศึกษา (Aims of Education) และหลักการปรัชญาและจิตวิทยาจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสังคมและผู้เรียน

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ต้องอยู่ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในชุมชน และเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ขั้นที่ 3 เป้าหมายของหลักสูตร (Curriculum Goals) โดยอาศัยข้อมูลจากขั้นที่ 1 และ 2

ขั้นที่ 4 จุดประสงค์ของหลักสูตร (Curriculum Objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากขั้นที่ 1, 2 และ 3 แตกต่างจากขั้นที่ 3 คือ มีลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตรและการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

ขั้นที่ 5 รวบรวมและนำไปใช้ (Organization and Implementation of the Curriculum) เป็นขั้นของการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

ขั้นที่ 6 กำหนดเป้าหมายของการสอน (Instructional Goals) ของแต่ละระดับ

ขั้นที่ 7 กำหนดจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน (Instructional Objective) ในแต่ละวิชา

ขั้นที่ 8 เลือกยุทธวิธีในการสอน (Selection of Strategies) เป็นขั้นที่ผู้เรียนเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ขั้นที่ 9 เลือกเทคนิควิธีการประเมินผลก่อนที่นำไปสอนจริง คือ 9A (Preliminary selective of evaluation techniques) และกำหนดวิธีประเมินผลหลังจากกิจกรรมการเรียนการสอนสิ้นสุดคือ 9B (Find selection of evaluation techniques)

ขั้นที่ 10 นำยุทธวิธีไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementation of Strategies) เป็นขั้นของการใช้วิธีการที่กำหนดในขั้นที่ 8

ขั้นที่ 11 ประเมินผลจากการเรียนการสอน (Evaluation of Instruction) เป็นขั้นที่เมื่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้น ก็มีการประเมินผลตามที่ได้เลือกหรือกำหนดวิธีการประเมินขั้นที่ 9

ขั้นที่ 12 ประเมินหลักสูตร (Evaluation of curriculum) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ทำให้วงจรครบถ้วนการประเมินผลที่มีใช้ประเมินผู้เรียนและครูสอนแต่เป็นการประเมินหลักสูตรที่จัดทำ

นักพัฒนาหลักสูตรได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler และ Taba เพื่อปรับขยายรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดย Saylor & Alexander (1981) ได้มองเห็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคนิควิธีการกำหนดจุดประสงค์การเลือกเนื้อหาประสบการณ์ รวมทั้งวิธีการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่เน้นความสำคัญของการประเมินผล ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ที่ให้ความสำคัญแก่การประเมินผลสัมฤทธิ์และรวมทั้งความเหมาะสมของโปรแกรม แต่ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีน้อยเกินไป Saylor & Alexander ได้นำแนวคิดนี้มาสานต่อและพัฒนาในรูปแบบหลักสูตรและการสอนของเขา เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้นดังนี้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Saylor & Alexander (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าประสงค์ทางการศึกษาซึ่งเป็นหลักกว้าง ๆ ก่อน จากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการได้บรรลุเป้าประสงค์หลักนั้น ๆ โดยพยายามให้เป้าประสงค์ทางการศึกษารอบคลุม 4 ประเด็น คือ การพัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) การศึกษาช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในประสบการณ์เพื่อนำไปแก้ปัญหาในแต่ละบุคคล สมรรถภาพทางสังคม (Social Competence) เป้าหมายของการศึกษาเพื่อมีความสุขทางสังคม ยกระดับทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued Learning skills) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) เป็นเรื่องที่จัดทำหลักสูตรค่อนข้างยาก เพราะเป็นการเตรียมโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างไรก็ตาม อาจจะมีขอบเขตที่สำคัญอื่น ๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรหรือผู้วางแผนหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียน ลักษณะของสังคมเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่าง ๆ จะได้รับการคัดเลือกจากการพิจารณาตัวแปรภายนอก (External Variables) อย่างรอบคอบ ตัวแปรดังกล่าวได้แก่ ทัศนคติและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) หลังจากที่ได้กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว ในการออกแบบหลักสูตรบางครั้งต้องมีความยืดหยุ่นในการเลือกเนื้อหา และกิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างครอบคลุมและออกแบบการเรียนการสอน และวิธีการประเมินที่มีความเป็นไปได้ นอกจากนี้ Saylor, Alexander & Lewis (1981) แนะนำว่าการออกแบบหลักสูตรต้องสามารถตอบคำถามดังต่อไปนี้

- 2.1 ผู้เรียนเป็นใคร
- 2.2 วัตถุประสงค์ย่อยคืออะไร
- 2.3 ประเภทของประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะต้องเตรียมคืออะไร
- 2.4 ขอบเขตประสบการณ์การเรียนรู้คืออะไร
- 2.5 การมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ผู้สอนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคืออะไร
- 2.6 ระยะเวลาในแต่ละด้านคืออะไร
- 2.7 ใช้เกณฑ์อะไรในการประเมิน

อย่างไรก็ตาม รูปแบบของหลักสูตรที่เลือกแล้วควรจะให้เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และลักษณะของสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่าง ๆ ของสังคม และปรัชญาทางการศึกษา

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implement) หลังจากที่ได้ตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ก็จะเป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้โดยผู้สอนควรวางแผนและจัดทำแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินผลหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้าย นักพัฒนาหลักสูตรและผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตรหรือบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินต้องประเมินระหว่างการเรียนการสอนและประเมินรวบยอด การประเมินระหว่างเรียนจะช่วยให้พิจารณาการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการตัดสินใจปรับปรุงในกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนการประเมินรวบยอดเป็นการประเมินการวางแผนใช้หลักสูตรทั้งหมด เพื่อตัดสินใจในการทบทวนปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในกลุ่มประชากรอื่น ๆ ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพของการสอน และพฤติกรรมทางการเรียนของผู้เรียน ผลจากการประเมินจะช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตรตัดสินใจได้ว่ายังคงใช้หลักสูตรนี้ต่อไปควรปรับปรุงแก้ไข หรือควรจะยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรควรดำเนินการอย่างมีหลักการ และการวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน สังคม และปรัชญาการศึกษา การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาและ ประสบการณ์เรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร

1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component) นับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ครบถ้วน มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ดังต่อไปนี้

ไทเลอร์ (Tyler , 1971) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของหลักสูตรมีโครงสร้าง 4 ประการ คือ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่ควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์อะไรบ้าง ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์อย่างไร จึงจะบรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้
4. ประเมินผลการจัดประสบการณ์อย่างไร จึงจะบรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ทาบ (Taba , 1962) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญของหลักสูตรว่า ควรประกอบด้วย

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
3. กิจกรรมการสอนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้
4. การประเมินผล

ออร์นสไตน์และฮันกินส์ (Ornstein and Hunkins, 2004) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. เนื้อหา
3. ประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินผล

จารุวรรณ รัตนโกศา (2551) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นแนวทางการเรียนการสอนว่าต้องการให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร ต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนแก่ใคร สอนทำไม
2. เนื้อหาวิชา (Subject Matter) หมายถึง สาระของความรู้และประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขานั้น ๆ เนื้อหาเป็นรายละเอียดที่นำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. วิธีสอนและการจัดดำเนินการ (Method and Organization) หมายถึง การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน สอนเนื้อหาวิชาที่หลักสูตรกำหนดด้วยวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ เจตคติ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด

4. การประเมินหลักสูตร (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ เจตคติและคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้วัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการประเมินผล

ประสาท เนืองเฉลิม (2553) กล่าวถึงหลักสูตรประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. เนื้อหาสาระ
3. การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ที่จะให้แก่ผู้เรียน
4. กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่า หลักสูตรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดหรือใช้กับกลุ่มเป้าหมายใดจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนรู้จบหลักสูตร ประกอบด้วยความรู้ในเนื้อหาสาระ ทักษะกระบวนการเรียนรู้กระบวนการคิดขั้นสูงและคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์

2. เนื้อหาสาระ หมายถึง สาระการเรียนรู้วิชาความรู้รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียน ต้องเรียนรู้ไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

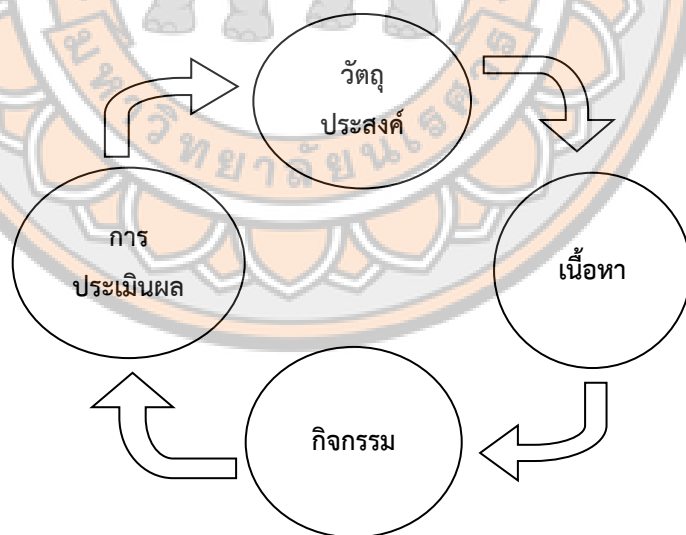
3. การจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการใช้หลักสูตรกับผู้เรียนในเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งมีทักษะในการเรียนรู้มีกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมที่งดงาม

4. การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพของผู้เรียนภายหลังการจัดการเรียนรู้การประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้รวมทั้งการประเมิน ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรจะเป็นสิ่งกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตรและการสอน ซึ่งจะช่วยให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาหลักสูตรทั่วไปและการวางแผนออกแบบหลักสูตรใหม่

การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ของผู้วิจัยในครั้งนี้ ได้มีการสังเคราะห์และนำเอาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาใช้เพื่อให้ได้องค์ประกอบของหลักสูตร 4 ด้าน อันประกอบไปด้วย

1. วัตถุประสงค์ เป็นส่วนที่ระบุถึงความต้องการที่จะทำให้เกิดขึ้นซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของสังคมและของผู้เรียน
2. เนื้อหาสาระ เป็นข้อความที่แสดงถึงเนื้อหาวิชาที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้และได้รับประสบการณ์รวมถึงทางเลือกให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนวิชาที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ การพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระและการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
3. กิจกรรม เป็นข้อความที่แสดงถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้พิจารณาดำเนินการจัดการเรียน การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์การพิจารณา การจัดประสบการณ์ผู้สอนควรคำนึงถึงกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถ
4. การประเมินผล เป็นข้อความที่แสดงถึงเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ ในการประเมิน ความสำเร็จของการจัดกิจกรรม ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดคุณลักษณะของผู้เรียน



ภาพ 2 องค์ประกอบของหลักสูตร

ที่มา: Taba , 1962

1.4 รูปแบบของหลักสูตร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2557) ได้สรุปว่า รูปแบบของหลักสูตรในภาษาอังกฤษมีการใช้หลายแบบ เช่น Curriculum Design, Curriculum Patten, Curriculum Organization, Curriculum Structure ซึ่งเป็นรูปแบบของหลักสูตรได้รับอิทธิพลมาจากปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา หรือความต้องการแก้ปัญหาสภาพสังคม จึงส่งผลต่อรูปแบบของหลักสูตรที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกันไป

นักการศึกษาจึงได้นำเสนอรูปแบบของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรแบบรายวิชา (The Subject matter Curriculum)
2. หลักสูตรแบบหลักรายวิชา (The Broad Fields Curriculum)
3. หลักสูตรแบบแกน (Core Curriculum)
4. หลักสูตรแบบที่ยึดกระบวนการทางสังคมและการดำเนินชีวิต (The Broad on and Life Function Curriculum)
5. หลักสูตรที่ยึดกิจกรรมและประสบการณ์ (The Activity and Experience Curriculum) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายรูปแบบของหลักสูตรทั้ง 9 รูปแบบ ดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา (Subject Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เก่าที่สุด จุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระอย่างกว้างขวางและรอบด้าน หลักสูตรรายวิชา มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1.1 เนื้อหาสาระแต่ละรายวิชาแยกจากกันโดยเด็ดขาด เช่น วิชาเลขคณิต ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ฯลฯ และมีการแยกสอนเป็นรายวิชา เช่น ภูมิศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ

1.2 แต่ละรายวิชาจะมีลำดับของเนื้อหาสาระ มีขอบเขตความรู้ ความยากง่ายและไม่มี การพาดพิงหรือเกี่ยวข้องกับวิชาอื่น

1.3 วิชาแต่ละวิชาไม่ได้โยงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

1.4 การเลือกเนื้อหาสาระและการจัดเนื้อหาสาระโดยยึดคุณค่าในเรื่องที่สอนนั้นและ สันนิษฐานว่าผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการ

2. หลักสูตรสหสัมพันธ์ (Corelated Curriculum) เป็นหลักสูตรที่นำเอาเนื้อหาของวิชาอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กันมารวมเข้าด้วยกันแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของ 2 วิชาขึ้นไปโดยไม่ทำลาย ขอบเขตวิชาเดิม

3. หลักสูตรผสมผสาน (Fused Curriculum or Fusion Curriculum) เป็นหลักสูตรที่รวมเอารายวิชาย่อย ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาผสมผสานกันให้เป็นวิชาเดียวกัน แต่ยังรักษาเนื้อหา พื้นฐานของแต่ละรายวิชาไว้มีลักษณะเป็นการบูรณาการระหว่างวิชามากกว่าหลักสูตรสหสัมพันธ์

4. หลักสูตรหมวดวิชา (Broad Field Curriculum) เป็นหลักสูตรที่มีการผสมผสานความรู้ โดยการนำเนื้อหาวิชาหลายๆ วิชามาจัดเป็นวิชาเดียวกัน เช่น หมวดวิชาคณิตศาสตร์จะรวมวิชา

เรขาคณิต ตรีโกณมิติ พีชคณิต ไว้ด้วยกันโดยเน้นการถ่ายทอดเนื้อหา การวัดผลการเรียนรู้มุ่งวัดความรู้เป็นหลัก

5. หลักสูตรวิชาแกน (Core Curriculum) เป็นหลักสูตรที่มีวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นแกนของวิชาอื่นๆ โดยเน้นเนื้อหาด้านสังคมและหน้าที่พลเมือง และมุ่งเน้นเพื่อการแก้ปัญหา เน้นการสอนทักษะที่ยึดตามความต้องการ มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรและใช้เวลาช่วงยาวกว่า 1 คาบเรียนปกติ

6. หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ (Process skills Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นให้เกิดทักษะกระบวนการโดยเน้นพัฒนาผู้เรียนให้ความสามารถในด้านทักษะกระบวนการในการเรียนรู้ เช่น ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย การสังเกต การจัดประเภท การตีความและการทดลองโดยมีเนื้อหาจากวิทยาศาสตร์ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการเหล่านี้มีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้

7. หลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ (Competency or Performance Based Curriculum) เป็นหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างจุดมุ่งหมาย กิจกรรมการเรียนการสอนและความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียน การจัดหลักสูตรจะต้องกำหนดความสามารถในการปฏิบัติที่ต้องการไว้เป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเน้นให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีการตรวจสอบการปฏิบัติของผู้เรียนเพื่อสามารถให้ผ่านไ้วัดวัตถุประสงค์ถัดไป

8. หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาสังคม (Socials Activities and Problem Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ยึดรากฐานของทางสังคม เน้นกิจกรรมหรือปัญหาทางสังคม เรื่องราวต่าง ๆ ของชีวิตในชุมชน มุ่งเน้นการแก้ปัญหาในชุมชนท้องถิ่น

9. หลักสูตรที่เน้นตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล (Individual Needs and Interest Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นความสนใจและความต้องการของผู้เรียนตามประสบการณ์ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551) ได้กล่าวว่า หลักสูตรแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามระดับในการจัดทำหรือการพัฒนาหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 สูตรแกนกลาง หรือหลักสูตรระดับชาติ หมายถึง หลักสูตรที่จัดทำขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชน นำมาใช้ในการจัดเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานระดับประเทศ

1.2 หลักสูตรท้องถิ่น หรือหลักสูตรระดับสถานศึกษา หมายถึง หลักสูตรที่จัดทำขึ้นให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่งซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานนั้น

2. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามลักษณะของเนื้อหาวิชาหรือโครงสร้าง ของรัฐซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

2.1 หลักสูตรแบบรายวิชา เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นก่อนหลักสูตร อื่น ๆ โดยแบ่งเนื้อหาเป็นรายวิชา โดยแบ่งแต่ละวิชามีเนื้อหาไม่สัมพันธ์กัน เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2.2 หลักสูตรแบบสัมพันธ์วิชา เป็นหลักสูตรที่เน้นหนักในเรื่อง ของการถ่ายทอดความรู้ และยึดเนื้อหาวิชาเป็นหลักในการสอน

2.3 หลักสูตรแบบสหสัมพันธ์ เป็นหลักสูตรที่เน้นหนักในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ตามเนื้อหาวิชา และยึดเนื้อหาวิชาเป็นหลักในการสอน เช่นเดียวกันกับหลักสูตรแบบรายวิชาและสัมพันธ์วิชา

2.4 หลักสูตรแบบกิจกรรม หรืออิงประสบการณ์ เป็นหลักสูตรที่เชื่อตามปรัชญาของ จอห์น ดิวอี้ ว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์จะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปทางทิศทางที่ดีขึ้น

2.5 หลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม เป็นหลักสูตรที่เชื่อตามปรัชญาของ จอห์น ดิวอี้ ว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับหลักสูตรแบบกิจกรรม หรืออิงประสบการณ์แต่เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงมากขึ้น

2.6 หลักสูตรแบบบูรณาการเปิดหลักสูตรที่เชื่อว่าการจัดประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน และสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

3. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 หลักสูตรที่เน้นสาระวิชา หรือหลักสูตรที่เน้นบทบาทผู้สอน

3.2 หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. หลักสูตรซึ่งจัดประเภทตามมาตรฐานหรือสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

4.1 หลักสูตรอิงมาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง หลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญ และใช้เป็นกรอบคือทิศทางในการกำหนดเนื้อหา ทักษะกระบวนการ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่มีมาตรฐานกำหนด

4.2 หลักสูตรอิงสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรที่กำหนดความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้เรียนไว้ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะหรือความสามารถบรรลุเมื่อศึกษาครบตามรายวิชาในหลักสูตร

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2550) ได้สรุปรูปแบบของหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. หลักสูตรวิชาชีพ เช่น หลักสูตรครูช่าง ช่างเขียนแบบ ฯลฯ เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานหลักสูตรแน่นอนมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
 2. หลักสูตรรายวิชา เช่น วิชาวิธีการสอน วิชา Fluid Mechanics เป็นต้น เป็นหลักสูตรย่อย ๆ ในหลักสูตรวิชาชีพ มุ่งเน้นสมรรถนะเฉพาะ มีขอบเขตและมีเวลาการสอนที่กำหนดไว้แน่นอน
 3. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เช่น ช่างซ่อมจักรยาน ช่างถ่าย VDO เป็นต้น เป็นหลักสูตรที่จัดเป็นการเฉพาะในวิชาชีพอย่างเจาะจง ให้ผู้สำเร็จการศึกษาประกอบอาชีพเฉพาะนั้น ๆ โดยตรง
 4. หลักสูตรฝึกอบรม เช่น Word Processor, SPSS for Windows เป็นต้น เป็นโครงการฝึกอบรมให้มีความรู้ลักษณะเฉพาะอย่าง ในช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง
- ในการพัฒนาหลักสูตรผู้ส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้รูปแบบหลักสูตรที่อิงประสบการณ์ เนื่องจากมีจุดมุ่งหมายในการเสริมสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสถานการณ์ได้จริง

1.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

เซลเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor; & Alexander.1974 อ้างใน วิเชียร อินทรสมพันธ์. 2546) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ (System Approach) ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยสามารถที่จะปรับปรุงเป็นลำดับขั้นของกระบวนการ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดนี้ มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต (Goals, Objectives and Domains) ซึ่งมีเป้าหมาย 4 ประการคือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน
2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรกการนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) โดยผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของ การเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้
3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการตัดสินใจของครูผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) โดยมีจุดเน้น 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งโรงเรียน ในแต่ละส่วนการเรียนการสอนและการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

ไทเลอร์ (Tyler, n.d.) ได้ นำเสนอถึงลำดับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูล จากการศึกษาทางสังคม ผู้เรียน และความคิดเห็นจากนักวิชาการ จากนั้นจึงกำหนดมาเป็นจุดมุ่งหมายถาวร โดย ผ่านการถกเถียงเพื่อคัดเอาเฉพาะสิ่งที่สำคัญด้วยการพิจารณาจากจิตวิทยา การเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษา และปรัชญาทางสังคม

2. เลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นพิเศษ คือ ผู้เรียนควรได้ฝึกทำกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์ควรจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ นอกจากนี้กิจกรรมหรือประสบการณ์บางอย่าง อาจตอบสนองจุดมุ่งหมายได้หลายข้อ ทั้งนี้ครูควรจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีความหลากหลายตามไปด้วย

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบหน่วยการเรียนรู้ ควรมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและเนื้อหาเสียก่อน โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง (Continuity) การเรียงลำดับขั้นตอน (Sequence) และการบูรณาการ (Integration)

4. การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะต้องมีการพิจารณาว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้จัดขึ้นนั้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ทุกประการ

สูนีย์ ภูพันธ์ (2546) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร โดยเพิ่มขั้นตอนการปรับปรุงหลักสูตร หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ดังนี้

1. การกำหนดจุดหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ ที่เกี่ยวข้อง

2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร เป็นการจัดเนื้อหาที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อหาข้อบกพร่อง แล้วนำมาแก้ไขให้ได้หลักสูตรที่มีองค์ประกอบ ครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วจึงนำหลักสูตรไปใช้

4. การประเมินหลักสูตร เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

5. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นการนำผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตร มาปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตร ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประสาธ เนืองเฉลิม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง แบ่งออกเป็นขั้นตอนใหญ่ 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการข้อมูลที่สำคัญ คือ ความจำเป็นและความต้องการของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาประเภทและระดับนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำและวางแผนการใช้หลักสูตร จากการประมวลความรู้โดยใช้ข้อมูลจากขั้นที่แล้ว ซึ่งจะช่วยในการกำหนดหลักการ จุดหมาย และโครงสร้างของเนื้อหาวิชา รวมทั้งลักษณะของการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

ขั้น 3 ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตรระหว่างที่กำลังใช้หลักสูตรและการใช้หลักสูตรยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา การประเมินผลการใช้หลักสูตรจะช่วยให้ทราบปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการใช้หลักสูตร ซึ่งเป็นแนวทางนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการใช้ให้สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 4 ขั้นตรวจผลของการใช้หลักสูตร การประเมินผลรวบยอดจะจัดทำขึ้นเมื่อหลักสูตรใช้ไปครบถ้วนตามกำหนดเวลา ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลว่าหลักสูตรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนตรงตามเป้าประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ ควรแก้ไขจุดหมายของหลักสูตรอย่างไร หรือควรหาทางปรับปรุงกระบวนการใช้หลักสูตรหรือไม่

สุนทร โคตรบรรเทา (2553) ได้สรุปทฤษฎีการพัฒนาทางบริหารของเชย์เลอร์ มองว่าหลักสูตรเป็นแบบแผนทั่วไป ส่วนแบบแผนเฉพาะสำหรับแต่ละโครงการ แผนการจัดการเรียนรู้หลักสูตรรายวิชา หน่วยการสอน นโยบาย คู่มือครูและชุดการเรียน มีการใช้ส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาและเขตพื้นที่ ทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล หลักสูตรต้องมีการทำมารวมเข้าเป็นชุดรวมแผนหลักสูตร โดยผู้รับผิดชอบใน

การบริหารสถานศึกษา

จากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเป็นขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ปัญหา ความจำเป็นของผู้ใช้หลักสูตร
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
4. การกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตร
5. การนำหลักสูตรไปใช้
6. การประเมินหลักสูตร
7. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

มนตรี วงษ์สะพาน (2554) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการเตรียมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน
2. การจัดทำร่างหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานมาจัดทำ (ร่าง) หลักสูตร โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย (ร่าง) หลักสูตรเอกสารประกอบหลักสูตร ประเมินเอกสารหลักสูตรและศึกษานำร่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. ทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริงสถานศึกษา
4. ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้มาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตาราง 1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวในข้างต้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้เป็น 4 ขั้นตอน

องค์ประกอบของหลักสูตร	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง					
	Tyle	Saylor & Alexander	สุนีย์ ภูพันธ์	ประสาธน์ เจริญเฉลิม	สุนทร โคตรบรรเทา	มนตรี วงษ์สะพาน
1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. จัดทำร่างหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ทดลองใช้หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการเตรียมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การจัดทำร่างหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานมาจัดทำ (ร่าง) หลักสูตร โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรม และ การประเมินผล พร้อมด้วยเอกสารประกอบหลักสูตร ประเมินหาคุณภาพของ (ร่าง) หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 1. หลักการของหลักสูตร 2. จุดมุ่งหมาย 3. เนื้อหาสาระ 4. ระยะเวลาในการ

ฝึกอบรม 5. การวัดและประเมินผล และเอกสารประกอบหลักสูตร การศึกษานำร่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 4 ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้มา ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.6 การประเมินหลักสูตร

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินคุณภาพของหลักสูตรและค้นหาข้อบกพร่องของหลักสูตรที่นักพัฒนาหลักสูตรได้ดำเนินการสร้างขึ้นมา เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร ไว้ดังนี้

ครอนบาช ลี (Cronbach Lee J., 1970) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจในเรื่องโปรแกรมหรือหลักสูตร

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam Daniel L. et al. 1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูล เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า การประเมินหลักสูตร คือ การประเมินผลของกิจกรรมภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหา และผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผน การจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

ชนัท ธาตุทอง (2550) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงไร และเพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นไป

รุจิ ภูสาระ (2551) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง ประเด็นดังนี้

1. การวัดการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้เรียนกับมาตรฐาน
3. การอธิบายและการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร
4. การอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการเลือกการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร

5. การใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2554) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้จริงหรือไม่ ซึ่งข้อมูลการประเมินหลักสูตรจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2557) ได้สรุปความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

สุภาภรณ์ โตโสภณ (2561) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตร ว่ามีจุดเด่น จุดบกพร่องมากน้อยเพียงใด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลของหลักสูตรทั้งหมดเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำ การดำเนินการใช้และผลของการใช้หลักสูตร เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หากมีจุดบกพร่องจะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า กระประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตร เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพ

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการเพื่อหาข้อเท็จจริงของหลักสูตร (Jon Wiles, 2009)

1. เพื่อทราบความจำเป็นและความต้องการของประชากรที่เป็นเป้าหมาย หลักสูตรจุดมุ่งหมายดังกล่าวจะใช้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรในงานวิจัยทางด้านการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาบางครั้ง เรียกว่า การประเมินความจำเป็น (need assessment)

(James W. Altschuld, 2010) ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวจะนำไปสู่การออกแบบหลักสูตร หรือ โปรแกรม (program design) ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ศึกษา

2. เพื่อทราบแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการของหลักสูตร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดหลักการ กำหนดจุดมุ่งหมาย และกำหนดโครงสร้างเนื้อหาวิชาหรือลักษณะความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติต่าง ๆ ที่ควรบรรจุในหลักสูตรที่จะสนองหลักการและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายต่าง ๆ

3. เพื่อทราบผลการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การบริหารหลักสูตร การสร้างความพร้อมก่อนใช้หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลการเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรให้บรรลุผลครบตามวัตถุประสงค์หลักสูตร

4. เพื่อทราบเกี่ยวกับผลการใช้หลักสูตร หรือประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรของผู้เรียน เช่น การใช้ความรู้ในการศึกษาต่อ และการทำงาน จุดมุ่งหมายของการประเมินดังกล่าวนำไปสู่การตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอย่างใดอย่างหนึ่ง

ผลการประเมินหลักสูตรจะมีประโยชน์ช่วยให้มีการกลั่นกรองหลักสูตรเพื่อให้ได้ หลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง มีความเหมาะสมสมบูรณ์ก่อนนำไปปฏิบัติ ช่วยให้มีความรู้ข้อมูลเพียงพอและแม่นยำตรงต่อการปรับปรุงตัวหลักสูตร ลักษณะการใช้หลักสูตรและพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร และช่วยเผยแพร่หลักฐานความสำเร็จของผลการใช้หลักสูตร (accountability) สู่สังคม

2. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งๆ ให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและเจตคติ โดยการจัดการศึกษาให้แก่คนกลุ่มหนึ่ง แต่การจัดการศึกษานี้ทำขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำที่ที่แสดงถึงความพอใจในการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งส่วนใหญ่พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคลากรหรือเตรียมการให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่นั่นเอง

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ซิลเบอร์แมน (Silberman, 1998) และ ลอธเวล (Rothwell, 1996) ได้เสนอว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านการจำแนกแยกแยะการสร้างตัวตน การประกันการทำให้มั่นใจในการพัฒนาการปรับปรุงโดยแผนกระบวนการเรียนรู้และมีสมรรถภาพตามที่ต้องการให้บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่มุ่งพัฒนาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการรู้หรือสิ่งที่ต้องการให้เพิ่มสมรรถภาพนั่นเองและเป็นการพยายามอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กันที่จะถ่ายทอดความรู้หรือทักษะจากบุคคลหนึ่งผู้ซึ่งมีความรู้หรือมีความสามารถในการถ่ายทอดสู่อีกบุคคลหนึ่งที่ไม่มีความรู้หรือทักษะนั้นๆ

คาร์เตอร์ (Carter V. Good, 1973) ได้กล่าวไว้ในพจนานุกรมการศึกษาว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นที่มีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการและไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียน เรียนทักษะ และความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

เลตันและพาลิค (Lynton and Pareek, 1978) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติหรือกระทำในบางสิ่ง บางอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติ แต่มีไว้เพื่อให้เกิดความรู้มากขึ้นเป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายคือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน บุคคลที่วางแผนและดำเนินการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม และหน่วยงานที่ส่งผู้เข้ารับการอบรม

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ เจตคติ (Attitude) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วิเชียร อินทรสมพันธ์ (2546) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นมีความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง มีความคาดหวังตามหลักสูตรไม่กว้างขวางเหมือนการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาที่มุ่งให้บุคคลได้พัฒนาการเรียนรู้ เจตคติ และทักษะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อให้มีความชำนาญ และบุคคลได้เรียนรู้ประสบการณ์ พัฒนาทักษะและความรู้ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จรรยาศักดิ์ เบญจมาตย์ (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และเจตคติ โดยการจัดการศึกษาให้แก่คนกลุ่มหนึ่ง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่น่ามาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้มีความชำนาญและทักษะที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ที่สำคัญในการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพร้อม เพื่อที่จะได้มีความก้าวหน้าต่อไป

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลงโดยเฉพาะถ้าเป็นงานที่จะต้องใช้ความสามารถส่วนตัวยิ่งจำเป็นจะต้องให้มีการอบรมให้เหตุผลถึงสาเหตุที่ต้องมีการจัดฝึกอบรมดังนี้

1. สถาบันการศึกษาส่วนมากไม่สามารถผลิตคนที่สำเร็จการศึกษาออกมาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้เลย เช่น เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาก็จะต้องมีการอบรมปฐมนิเทศมีการสอนงานให้ เป็นต้น
2. วิธีการผลิต (เทคโนโลยี) วิธีการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยจึงต้องการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เมื่อมีการรับคนที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานเช่นเป็นงานธนาคารแต่กลับรับผู้จบปริญญาตรีด้านวารสารศาสตร์เข้ามาทำงานด้านบัญชีจึงจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้เรื่องบัญชีเสียก่อน
4. เมื่อธุรกิจขยายตัวก็ควรจะต้องจัดระบบจัดการอบรมในระบบต่าง ๆ ฝ่ายต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อรองรับงานเมื่องานขยายออกไปการพัฒนาคนยังจะต้องไม่หยุดนิ่งโดยการใช้คนเก่าสร้างคนใหม่ขึ้นมา
5. จะต้องอบรมทันทีเพื่อให้พนักงานในทีมงานมีความสามารถมากขึ้นอันเกิดจากการแข่งขันในทางธุรกิจและเพื่อรักษาส่วนแบ่งของตลาด
6. จะต้องอบรมทันทีที่ทราบว่าแนวโน้มผลงานการปฏิบัติงานของบุคลากรเริ่มลดหรือต่ำลง
7. จะต้องอบรมถ้าพบว่ามีลูกค้าย้องเรียนหรือเกิดการเข้าใจผิดพลาดกันขึ้นระหว่างพนักงานกับลูกค้าหรือบุคคลภายนอก
8. อบรมเพื่อลดค่าใช้จ่ายระยะยาวทำให้งานผิดพลาดน้อยลง
9. อบรมเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผิดพลาดขึ้นบ่อย ๆ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงหรือสร้างทัศนคติที่ดีให้กับงานในหน้าที่ต่าง ๆ มีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน ก่อเกิดความสัมพันธ์อันดีและประโยชน์ในการประสานงานในองค์กร

2.3 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติของบุคคล อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สอดคล้องกับเกศริน มนูญผล (2549) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ควรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพื้นฐาน
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 4 การคัดเลือกเนื้อหาสาระ
- ขั้นตอนที่ 5 การคัดเลือกเทคนิคการฝึกอบรม
- ขั้นตอนที่ 6 การคัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล

Fisher Schoenfeldt & Shaw (n.d.) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพว่าจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนของวงจรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการประเมินสภาพ (The Assessment phase)
2. ขั้นการฝึกอบรม (The training phase)
3. ขั้นประเมินผล (The evaluation phase)

ทาบ (Taba, 1962) ได้แบ่ง องค์ประกอบของหลักสูตร แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะ
2. เนื้อหา และจำนวนชั่วโมง
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผล

วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2553) ได้เสนอรูปแบบการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 4 ขั้น ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ (Study and Analysis)
- ขั้นที่ 2 ออกแบบและพัฒนา (Design and Development)
- ขั้นที่ 3 การทดลองภาคสนาม (Field Test)
- ขั้นที่ 4 ศึกษาความคงทน (Study the Retention)

ตาราง 2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์และสรุปได้ ดังนี้

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	แนวคิดที่เกี่ยวข้อง			
	กุल्या ตันติผลาชีวะ	Fisher & Shaw	Devies Ivon	Vella
ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	1. วิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้	1. ประเมินสภาพความต้องการ (The Assessment phase)	1. วางแผนการฝึกอบรม	1. ประเมินความต้องการ
การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	2. กำหนด จุดประสงค์ของ หลักสูตร 3. เลือกเนื้อหาวิชา 4. เลือกรูปแบบการฝึกอบรม		2. การออกแบบการฝึกอบรม	
ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	5. จัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ใน วิธีการฝึกอบรม	2. ฝึกอบรม (The training phase)	3. ปฏิบัติการฝึกอบรม	2. ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศการฝึกอบรม
ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม	6. ประเมินผลการเรียนรู้	3. ประเมินผล (The evaluation phase)	4. ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	3. ประเมินและตรวจสอบ (Accountability)

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ควรจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประเมินความต้องการจำเป็น ที่ต้องการปรับปรุงหรือเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรม โดย พิจารณาจากปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน การศึกษาสภาพการทำงาน การสังเกต การสำรวจความต้องการหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ จะช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรให้ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ และการตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อประกอบการฝึกอบรม วิธีการประเมินผล โดยเมื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้เกี่ยวข้องกับองค์การแล้วนำมาจัดลำดับ

ความสำคัญแยกความจำเป็นที่สำคัญออกจากความจำเป็นรองๆ นำมาเขียนจุดประสงค์ของการพัฒนาและฝึกอบรมพร้อมทั้งกำหนดเวลาที่ต้องใช้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ทดลอง ใช้จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำผลการทดลองใช้ หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมพร้อมที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน องค์กรที่มีลักษณะเดียวกันต่อไป

2.4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

สเต็ค (Stake, n.d.) ได้เสนอแนวความคิดการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมว่า ไม่ควรพิจารณาเฉพาะผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรเท่านั้นแต่ควรพิจารณาส่วนประกอบของการจัดการเรียนการสอนหลายๆ ส่วน ซึ่งควรพิจารณาใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสิ่งที่มาก่อน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการ ใช้หลักสูตรอยู่แล้วประกอบด้วย 7 หัวข้อคือ บุคลิกและนิสัยของผู้เรียน บุคลิกและนิสัยของครู เนื้อหาใน หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่การจัดโรงเรียน และลักษณะของชุมชน

2. ด้านกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นของการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อคือ การสื่อสาร การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ และบรรยากาศของสิ่งแวดล้อม

3. ด้านผลผลิต หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทักษะของผู้เรียน ทักษะของผู้เรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน

เคลิก แพททริก (Kirk Patrick.1987) ได้เสนอองค์ประกอบของการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมว่า ควรมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกอย่างไรต่อหลักสูตร เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจริง ๆ เพราะข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการประชุมปฏิบัติการอันดับแรก

2. การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ความรู้ เจตคติ และทักษะที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานอันสำคัญที่จะ

ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการวัดความรู้ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าหลังการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางใด โดยการติดตามประเมินผลในสถานที่จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังเข้ารับการฝึกอบรม (Results) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าหลังการฝึกอบรมนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและหน่วยงานที่ตนสังกัดอย่างไร

2.5 ความสำคัญและประโยชน์ในการฝึกอบรม

ความสำคัญของการฝึกอบรม

องค์กรรัฐบาลหรือองค์กรธุรกิจเอกชนต่างมีความพยายามที่จะบริหารและดำเนินงานในหน่วยงานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารบุคคล คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญ ต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและทันเหตุการณ์เสมอ เพราะองค์กรต้องดำเนินการภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศและในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา การพัฒนากำลังคนด้วยการพัฒนาเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรจัดกิจกรรมวิเคราะห์ทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและเจตคติของผู้ทำงานแต่ละงานและจัดการฝึกอบรมแต่ละบุคคลตามงานเพื่อปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญยิ่งผู้บริหารหรือผู้มีส่วนรับผิดชอบ องค์กรดังกล่าวต้องมีความสามารถในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่าเมื่อไรมีความจำเป็นต้องอบรมบุคลากรกลุ่มใด ในเรื่องอะไรและควรใช้วิธีใด ซึ่งความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอาจจะมาจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรหรือหน่วยงาน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นอาจจะเป็นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในอดีต จัดฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมหรือเป็นการป้องกันปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น จัดฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่มีความจำเป็นในการทำงานในหน่วยงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานหรือพยายามพัฒนาศักยภาพของบุคคลสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต เช่น การเตรียมบุคลากรในการรับตำแหน่งสูงขึ้นในแต่ละระดับ การวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) ในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานรวมถึงผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิต คุณภาพการบริหาร มาตรฐานของผลงาน เป็นต้น เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องแก้ไข ป้องกัน หรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปว่ามีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และ

ความจำเป็นใดบ้างที่ต้องใช้วิธีการฝึกอบรมแล้วจึงเตรียมการฝึกอบรมว่าต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร และเมื่อไร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546)

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีประโยชน์และก่อให้เกิดผลดีดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมทำให้ระบบงานดีขึ้น ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการองค์กร บริษัท ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้าใจถึงการบริหาร การควบคุม การติดต่อประสานงานแล้ว ระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น ถ้าเป็นฝ่ายปฏิบัติ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ หากผ่านการฝึกอบรมแล้ว การรับ-ส่ง จัดเก็บและทำลายเอกสารจะมีระบบสามารถค้นหา ตรวจสอบได้ง่าย เป็นต้น

2. การฝึกอบรมทำให้ประหยัด เพราะงานธุรกิจ ถ้าได้จัดให้มีการอบรมพนักงานให้รู้วิธีการทำงานแล้ว การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน ช่วยลดความสูญเสีย ความสิ้นเปลืองทั้งในด้านวัสดุและเวลาการทำงาน

3. การฝึกอบรมช่วยให้ย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีที่ได้รับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน หากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องใช้เวลามาก และอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ทันที หลังจากการฝึกอบรม

4. การฝึกอบรมช่วยให้แบ่งเบาภาระของผู้บริหาร เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องเสียเวลากับการให้คำแนะนำและแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงานผู้บริหารจะได้มีเวลาสำหรับการคิดเพื่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ

5. การฝึกอบรมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา หากหน่วยงานใดไม่ตระหนักและสนใจจัดอบรมบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจ ความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำมีผลกระทบต่อผลผลิต การฝึกอบรมก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อการพัฒนาวิธีการงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

6. การฝึกอบรมช่วยให้ขวัญของคณงานดีขึ้นเพราะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานได้ถูกต้องตามแนวทางที่ได้รับจากการฝึกอบรม

7. การฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพราะการฝึกอบรมช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ

8. การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและช่วยเพิ่มพูนทักษะความชำนาญงานแก่บุคลากร อันจะส่งผลให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

9. การฝึกอบรมช่วยลดอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

10. การฝึกอบรมช่วยลดแรงงานที่ต้องใช้ในการควบคุมงานลงได้มากเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้จักวิธีทำงานที่ถูกต้องด้วยตนเอง

11. การฝึกอบรมเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก เมื่อเทียบกับการจัดส่งบุคลากรไปศึกษาเล่าเรียนเต็มเวลาในสถานศึกษาต่าง ๆ

12. การฝึกอบรมสามารถจัดได้ในวันหยุดหรือนอกเวลางานปกติ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน

13. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นระหว่างบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเดียวกันเพราะในระหว่างการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากกิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

14. การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนให้บุคคลได้รับการศึกษาตลอดชีพ (Life Long Education) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์

15. การฝึกอบรมก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และช่วยลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

3.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่าการวัดด้านสติปัญญา (Intelligence Quotient ; IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ (วรรณยา สิงห์ทอง, 2560)

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัทแม็คเบอร์ (Mcber) ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี แต่

ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ โดยแมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” วารสาร American Psychologist เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่ต้องการต้องได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลกนำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจากจริยธรรมขององค์กร (Cooperate Code of Ethics) และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) แสดงว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับใช้เพิ่มมากขึ้นหน่วยงานของรัฐและเอกชนของ ไทยหลายหน่วยงานได้นำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยและสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น (วรรณฯ สิงห์ทอง, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ของ Davies et al. (2011) พบว่า ทักษะสำคัญที่ช่วยพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และระบุทักษะที่สำคัญในอนาคตซึ่งเป็นการทำนายลักษณะของงานที่ เฉพาะเจาะจง และตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในการทำงานที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะการ ทำงานสำหรับการทำงานในปี ค.ศ.2020 โลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากเครื่อง คอมพิวเตอร์ที่ใหญ่ขนาดห้องเรียนมาจนถึงเวลานี้ที่เราใช้โทรศัพท์มือถืออัจฉริยะในมือที่มี ความสามารถมากกว่าคอมพิวเตอร์เครื่องแรกของโลกหลายสิบเท่า และเรากำลังก้าวเข้าสู่ยุคการ สื่อสารสมัยใหม่ (New media) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่กำลังมานี้ทำให้เราต้องหันมาสนใจศึกษาว่ามี ปัจจัยอะไรบ้างที่จะมีผลต่อการทำงานในอนาคต และสังคมโลกในอนาคตจะเป็นอย่างไร ประกอบด้วย 6 กลไกมนุษย์มีอายุที่ยืนยาวมากขึ้น ความทันสมัยของเทคโนโลยีการคำนวณผล ด้วย เทคโนโลยี ระบบการสื่อสารและโครงสร้างขององค์กรขนาดใหญ่ 10 ทักษะ ดังนี้ ความสามารถในการ ทำความเข้าใจ (Sense-making) ความสามารถในการประเมินและรับรู้อารมณ์ ของสังคมหรือ บุคคลรอบข้าง (Social intelligence) ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ (Novel & adaptive think) ความสามารถในการทำงานในวัฒนธรรมที่ หลากหลาย (Cross-cultural competency) ความสามารถในการแปลความหมายของข้อมูลที่มีอยู่หลากหลายไปสู่สิ่งที่ เป็นประโยชน์ (Computational thinking) ความสามารถในการพัฒนาและสร้างข้อมูลบนสื่อรูปแบบใหม่ (New-media literacy) ความสามารถในการเข้าใจเนื้อหาและสิ่งต่าง ๆ ข้ามศาสตร์ (Trans disciplinarily)

การคิดเชิงออกแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ (Design mindset) ความสามารถในการจัดลำดับและแยกข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญ (Cognitive load management) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Virtual collaboration)

3.2 ความหมายของสมรรถนะ

“สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิดที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีดังนี้

David C. McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่า หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของสมรรถนะประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การบริหารจัดการและการคณิตศาสตร์ เป็นต้น
3. คุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างสม่ำเสมอ
4. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกในทุกรูปแบบที่เห็นได้จากภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก
5. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนจากภายในตนเองและแรงขับเคลื่อนจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีได้ไม่ยากด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ส่วนองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะ (Characteristic) ได้แก่ เจตคติ ค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองรวมทั้งพฤติกรรม (Behavior) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล แมคเคลแลน ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่น ด้วยการสัมภาษณ์พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัดบทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ของแมคเคลแลนที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึง อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม แมคเคลแลน ก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548) ดังนั้น ในการนำสมรรถนะมาใช้นอกจาก

จะยังประเมินเรื่อง ความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ แล้วยังต้องคำนึงถึงกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย โดยระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคน ควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และ ความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) ซึ่งสอดคล้องกับสเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ที่กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสูงกว่าเกณฑ์ บุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ และในความหมายของสมรรถนะ (Competency) สามารถ เรียกว่า ความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะ ที่มาของสมรรถนะ (Competency) ของคนเกิดได้ จาก 3 ทางคือ

1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
2. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
3. เกิดจากการศึกษาฝึกอบรม ประเภทของสมรรถนะ (Competency) แบ่งออกเป็น 3

ประเภทคือ

- 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)
- 2) สมรรถนะด้านงาน (Job Competency)
- 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

สมรรถนะด้านงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และ อุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้าง ผลงานในการ ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรือ อสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกว่า

ความสามารถพิเศษส่วนบุคคลตลอดจน ฌรณค้วทวท ย สณทอง (2547) ได้ ใหความหมายของสมรรถนะ (Competency) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลลทกษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคต (Attitude) ความเชือ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่สาเหตุทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพคุณลักษณะของบุคคลที่ ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จะทำงานหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเป็น คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่สาเหตุทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่มาของสมรรถนะมา จาก 3 ทางได้แก่ พรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน หรือ เกิดจากการศึกษาฝึกอบรม ซึ่งการใช้ขีดความสามารถ ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จ

วินเนิร์ต (Winert, 2001) ได้นำเสนอสมรรถนะในลักษณะทั่วไปว่า เป็นระบบที่มีลักษณะพิเศษอันหนึ่งของความสามารถ (Abilities) ศักยภาพ (Proficiencies) หรือ ทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นที่จำเป็นหรือเพียงพอ เพื่อที่จะให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดเฉพาะหนึ่งๆ รอทเวลล์และเกรเบอร์ (Rothwell & Graber, 2010) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าลักษณะใด ๆ ของบุคคลแต่ละคนที่นำไปสู่การยอมรับหรือโดดเด่น สมรรถนะอาจรวมถึงทักษะทางเทคนิค ระดับของแรงจูงใจ ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้ขององค์ความรู้หรือเกี่ยวกับความสามารถให้ความช่วยเหลือในผลการผลิต สมรรถนะเป็นส่วนลักษณะของบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีในบุคคลที่ประสบความสำเร็จที่เป็นหนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดที่จะแยกและกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่ทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น ๆ

ซัवलิต สรวาริ (2550) ได้ สรุปความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือคุณสมบัติพึงประสงค์ของงานแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะ (competency) ที่งานต้องการ และสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับทักษะ (skill) และความรู้ (knowledge) รวมถึง ลักษณะที่สามารถเห็นได้ภายนอกมากำหนดเป็นหัวใจของสมรรถนะในองค์กรประสบความสำเร็จ ได้แก่

1. Social Role คือ บทบาททางสังคม ซึ่งแสดงออกตามค่านิยม
2. Self-image คือ ภาพที่คนๆ นั้นมองตัวเอง
3. Traits/Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคนๆ นั้น
4. Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้ คนมีพฤติกรรมในแบบที่คนๆ นั้นเป็นอยู่

ปราชญา กล้าผจญ (2550) ให้ความหมายของ สมรรถนะ (competency) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคล ที่มีส่วนในการทำนายผลปฏิบัติงานที่ดี หรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ชี้ความสามารถดังกล่าว ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ การรับรู้ ตนเอง บทบาททางสังคมและแรงจูงใจในการประเมินขีดความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่าต้องทำอะไรที่จะบรรลุ KPI (Key Performance Indicators) ได้ และมีการปรับตัวชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่าง การปฏิบัติราชการอันเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

นพดลย์ เพชร (2552) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้น

สุจิตรา ปทุมลังการ (2552) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance) ภายใต้เงื่อนไข (Condition) ใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ระบุไว้ให้ได้ มาตรฐาน (Standard) ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance criteria) และมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ให้ประเมินผลและตรวจสอบได้

อารีวรรณ น้อยดี (2553) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ณฐา สันกวาน (2554) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของตัวบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถและมีคุณลักษณะทางด้านต่าง ๆ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถทางทักษะ และทัศนคติ อันจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่าง แคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่นความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้ศึกษา พบว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance) ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะของสมรรถนะหรือขีดความสามารถได้ดังนี้

ลักษณะเฉพาะของบุคคล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นบุคลิกภาพที่มีอยู่ในส่วนลึกของแต่ละบุคคล และสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์และหน้าที่งานที่หลากหลาย คุณลักษณะของสมรรถนะหรือขีดความสามารถประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านแรงจูงใจ (Motive) คือ แรงขับ ทิศทาง และการเลือก เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการหรือตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมาย และทำให้ถอยห่างจากสิ่งอื่น ๆ
2. ด้านลักษณะส่วนตัว (Traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ความกระตือรือร้นและการร่วมมือ
3. ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความคิดของตน เป็นทัศนคติ คุณค่า และ ความคิดฝันของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้

4. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล

5. ด้านทักษะ (Skill) เป็นขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และ จิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความคิดกำหนดเหตุและผล หรือ การวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

อังศินันท์ อินทรกำแหง (2549) ระบุถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Categories) หมายถึง การจัดกลุ่มของสมรรถนะว่า สมรรถนะนั้นจัดอยู่ในกลุ่มใด เช่น กลุ่มความรู้ และทักษะ กลุ่มการคิดวิเคราะห์ กลุ่มของการจัดการ เป็นต้นโดย ปกติกำหนดให้เป็น 4 กลุ่ม หรือ 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรู้ และทักษะ มิติด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มิติด้านคุณลักษณะ/จริยธรรม และมิติด้านการคิดวิเคราะห์

2. ชื่อสมรรถนะและคำนิยาม (Competency Name and Definition) หมายถึง การกำหนด ชื่อเรียกสมรรถนะนั้น ๆ และกำหนดความหมายหรือคำอธิบายของชื่อสมรรถนะเพื่อการสื่อสารให้เข้าใจ

3. ระดับสมรรถนะหรือระดับความชำนาญ (Proficiency Scale) หมายถึง การกำหนดระดับ ของพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะนั้น ๆ โดยทั่วไปกำหนดออกเป็น 1 - 5 ระดับตามการเรียนรู้ หรือ ความชำนาญ หรือกำหนดตามโครงสร้างองค์การ ดังนี้

ระดับ 1 ทำงานโดยต้องมีผู้นำคอยให้คำแนะนำ

ระดับ 2 ทำงานได้ด้วยตนเองโดยไม่มีผู้นำต้องช่วยแนะ

ระดับ 3 ทำงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญที่สะสมมา

ระดับ 4 ทำงานโดยเป็นผู้นำกลุ่ม

ระดับ 5 เป็นผู้กำหนดนโยบาย

4. การนิยามพฤติกรรมในแต่ละระดับ (Behavioral Indicators) คือ การสะท้อนพฤติกรรม ใน การทำงานว่าแต่ละระดับต้องมีความชำนาญในรูปแบบหรือลักษณะอย่างไร

วรรณชัย จองแก (2554) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (skills) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำราความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่น จากจิตใจและร่างกายโดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบ ที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย

2. ความถนัด (aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม จะนำไปสู่ทักษะและความรู้ ซึ่งเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถ ที่มีมาแต่เดิมและความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ความพยายามศึกษาหาข้อมูล

3. ความรู้ (knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการสอนของครู ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

4. ทักษะหรือแนวคิดของตน (Self concept) เป็นทัศนคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ หรือ บางคนชอบที่จะโต้แย้งก็มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น

5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (personal characteristic or attributes) เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล หรือ เป็นอุปนิสัย เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบสถานการณ์ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์และประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

6. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

จากนิยามดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบไปด้วย

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง
2. ทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการทำงานได้ด้วยความสามารถ ซึ่งพิจารณาจาก เวลาที่ใช้ปฏิบัติ การสังเกตขณะปฏิบัติงานและผลของงาน
3. ทัศนคติ (attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม
4. บุคลิกภาพ (personality) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. แรงจูงใจ (motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

3.4 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2554) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานการ ปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2548) ได้ นำเสนอประเภทของสมรรถนะ (competency) แบ่งออก
ได้ 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง คุณสมบัติภายในตัวคน หรือตัวผู้ปฏิบัติที่ต้องมีไว้ในทุกคนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในองค์กรบรรลุความสำเร็จ

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (functional competency) หมายถึง ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านใดด้านหนึ่งต้องมีการพิเศษเฉพาะงานนั้น ๆ เพื่อให้งานในด้านนั้น ๆ (sector of cluster) สำเร็จและเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการมี 2 ลักษณะ คือ

2.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลในกลุ่มงานเดียวกันต้องมีเช่น กลุ่มงานบริหารบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มนี้ต้องมีความรู้พื้นฐานด้านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2 สมรรถนะเฉพาะของตำแหน่ง หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละตำแหน่ง ของกลุ่มงาน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์อัตราจำเป็นต้องมีความสามารถด้านโครงสร้างและแผนอัตราค่าจ้างบุคลากร

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่าสมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อยได้แก่สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

วรรณชัย จองแก (2554) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็น ถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติความเชื่อและอุปนิสัยของคน ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืนความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน

4. สมรรถนะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ (functional competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพ

5. สมรรถนะองค์กร (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น

6. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (professional competency/management competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานที่เรียกว่า พลวัตสามารถยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากการแบ่งประเภทสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานและการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

3.5 สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

คุณลักษณะและหลักการของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ดี

คุณลักษณะที่ดีของผู้ตัดสินบาสเกตบอล นอกจากลักษณะพื้นฐานที่ดีตามแบบที่ตีตามแบบที่สังคมพึงประสงค์แล้ว ผู้ตัดสินจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎกติกาและมารยาทของการเล่นบาสเกตบอล อย่างถ่องแท้และแม่นยำ สามารถใช้เป็นหลักในการตัดสินได้ทันที มีความขยันในการฝึกซ้อม และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ รู้จักรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงสมบูรณ์ และที่สำคัญคือ ต้องเป็นคนรักความยุติธรรมจึงจะเป็นผู้ตัดสินที่ดีมีประสิทธิภาพและความสามารถรักษาเกียรติประวัติในการตัดสินที่ดีได้ (ณัฐพงศ์ จรทะผา. 2553)

ลักษณะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

1. มีความมุ่งมั่นในผลงานตนเอง
 - 1.1 ศึกษาและทบทวนเทคนิคการตัดสินอยู่เสมอ
 - 1.2 สนใจติดตามการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้ตัดสินและบุคคลทั่วไป
 - 1.3 เตรียมตัวก่อนทำการตัดสินอย่างเพียงพอ
 - 1.4 หลังจากการตัดสินแล้ว มีการทบทวนว่าตนเองตัดสินผิดพลาดอย่างไร
2. มีความตรงต่อเวลา
 - 2.1 รักษาเวลาในด้านการแข่งขันให้เป็นไปตามกำหนดการ
 - 2.2 รักษาเวลาในด้านการนัดหมาย
 - 2.3 รักษาเวลาในการทำงาน
3. มีความยุติธรรม
 - 3.1 มีความคงเส้นคงวาในการตัดสิน
 - 3.2 ไม่ลำเอียง หรืออคติต่อทีมแข่งขัน
 - 3.3 ตัดสินเฉยขาดและถูกต้องอย่างทัดเทียมกัน
4. มีพฤติกรรมเป็นประชาธิปไตย
 - 4.1 รู้หน้าที่และสิทธิของตน
 - 4.2 ตัดสินใจด้วยเหตุผลเป็นหลัก
 - 4.3 รับฟังเหตุผลและยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน
5. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ
 - 5.1 ปฏิบัติคำสั่งของหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา
 - 5.2 ปฏิบัติตามระเบียบของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ

6. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่
 - 6.1 ตั้งใจทำหน้าที่ให้ดีที่สุด
 - 6.2 เอาใจใส่ต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 - 6.3 มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และยอมรับผิดชอบ เมื่อมีข้อผิดพลาด
7. มีความสามารถควบคุมอารมณ์
 - 7.1 อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์และไม่โกรธง่ายเมื่อผู้เล่น ผู้ฝึกสอน หรือผู้ชม
8. มีความอดทนเมื่อเกิดอุปสรรค
 - 8.1 อดทนที่จะทำการตัดสินใจให้สำเร็จลุล่วงไม่เลิกกลางคัน
9. มีความศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่
 - 9.1 ไม่กระทำการใด ๆ ที่จะให้เสื่อมเสียเกียรติ และชื่อเสียงของวงการผู้ตัดสิน
 - 9.2 ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม
 - 9.3 มีความภาคภูมิใจในการเป็นผู้ตัดสิน
10. ซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - 10.1 ไม่อาศัยหน้าที่ของผู้ตัดสินไปแสวงหาผลประโยชน์ หรือทำการทุจริต
 - 10.2 ไม่เอาเปรียบผู้อื่น
11. มีคุณธรรมและความประพฤติดี
 - 11.1 มุ่งมั่นที่จะประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีล 5
 - 11.2 ลด ละ เลิก อบายมุข
 - 11.3 ขยันหมั่นเพียร ใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ประหยัดอดออม
12. มีความสุภาพเรียบร้อย
 - 12.1 รู้จักวางตัว และแต่งกายให้เหมาะสม
 - 12.2 ใช้ถ้อยคำ และวาจาสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ
13. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 13.1 สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
 - 13.2 ช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
 - 13.3 มีความจริงใจ เคารพซึ่งกันและกัน
 - 13.4 รู้จักประนีประนอม และประสานประโยชน์
 - 13.5 ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

รบกวน

14. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

14.1 ไม่เจ็บป่วย

14.2 อารมณ์มั่นคง

14.3 รู้จักป้องกันโรค

14.4 งดเว้นสิ่งเสพติดให้โทษ

ผู้ตัดสินที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะหลายๆ ประการมารวมกัน สิ่งที่สำคัญต้องมีหลักการ คือความยุติธรรมเป็นบรรทัดฐาน มีความรู้ในกฎกติกาอย่างถ่องแท้เทคนิคและกลวิธีที่ในการดำเนินการ ตัดสิน นอกจากนี้ยังต้องศึกษาหาข้อบกพร่องปรับปรุง แก้ไขการตัดสินของตนเองให้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะต่อไปนี้อาจมีอยู่ในผู้ตัดสินคนใดและจะช่วยให้ผู้ตัดสินคนนั้นตระหนักถึงการปรับปรุงตัว ให้เหมาะสม เพื่อจะได้เป็นผู้ตัดสินที่ดีได้ตลอดไป (ณัฐพงศ์ จรทะผา. 2553)

ไอแซคส์และมอตตา (Isaacs and Motta. 1981: 73 อ้างใน ชิตชนก ศรีสวัสดิ์. 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ตัดสินทุกคนตระหนักถึงการปรับปรุงตัวให้เหมาะสม เพื่อจะได้เป็นผู้ตัดสินที่ดี

1. เป็นผู้มีความรู้คุณลักษณะทางน่านิยม หมายถึง สภาพร่างกาย กริยา ท่าทาง การแต่งกายทั้งภายในและภายนอกสนามให้เหมาะสม
2. เป็นผู้มีความอารมณ์มั่นคง แสดงออกถึงความเชื่อมั่น
3. เป็นผู้มีความซื่อตรง แสดงออกถึงความซื่อ ความเที่ยงธรรม และศักดิ์ศรีของการเป็นผู้ตัดสินทั้งภายในและภายนอกสนาม
4. เป็นผู้มีความกล้าหาญ การแสดงออกของน้ำใจเด็ดเดี่ยวและสดชื่น กระฉับกระเฉง ไม่เชื่องช้า เกมที่รุนแรงต้องเป่าไม่ควรรกลัวอิทธิพลใด ๆ
5. การตัดสินต้องใช้สามัญสำนึก ยึดหยุ่นพอเหมาะพอควร
6. แสดงออกถึงความสามารถ ให้ระลึกเสมอว่าการตัดสินทุกครั้ง คือการทำแบบฝึกหัดที่ยากต้องพยายามทำให้ดีที่สุด
7. อุปนิสัยใจคอ หนักแน่น มีความเข้าใจ
8. เป็นผู้ไม่เกียติ ไม่นำเอาชื่อเสียงของผู้เล่นหรือ โค้ชและผู้ตัดสินไปเล่าให้บุคคลอื่นฟัง
9. เป็นผู้มีความรอบรู้ มีเชาวน์ดี ทำอะไรด้วยความสุขุม มีความสุภาพ จะทำให้การแข่งขันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
10. เป็นผู้มีความพร้อม รักษาความคล่องแคล่ว ว่องไว ตลอดเกมการแข่งขัน

บิลมิลเดนฮอลล์ (Mildenhall Bill, 2565) ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาผู้ตัดสินแห่งชาติของ บาสเกตบอลออสเตรเลีย ซึ่งเป็นผู้ตัดสินชั้นนำใน NBL มาตลอด 16 ปี และได้รับรางวัลผู้ตัดสิน NBL แห่งปี 14 ครั้ง ได้เขียน 10 C ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (The Ten C's of Officiating)

1. การสื่อสาร (Communication)

สามารถถ่ายทอดข้อความไปยังผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนร่วม และผู้ชมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด การสื่อสารเกี่ยวข้องกับหลายแง่มุมของการเป็นเจ้าหน้าที่ การสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิภาพของทีม การขานสัญญาณ การรักษาการควบคุมเกม และช่วยให้ดูสม่ำเสมอ การสื่อสารกับผู้เล่นและผู้ฝึกสอนมีส่วนช่วยอย่างมากในการกำหนดวิธีการเล่นและที่สำคัญกว่านั้นคือวิธีการปฏิบัติต่อผู้ตัดสิน การสื่อสารกับผู้ชมแม้ว่าจะไม่ได้ทำโดยตรง แต่จะเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาและการตอบสนองที่ผู้ตัดสินจะได้รับจากผู้ชมเกมการแข่งขัน

2. ความมั่นใจ (Confidence)

สามารถถ่ายทอดความคิด ความแน่วแน่และเด็ดขาดในการพูดคุย ควบคุมไปกับการมองในแง่บวกในการตัดสินใจ ในการตัดสินว่าผู้ตัดสินรู้สึกมั่นใจหรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่เขาแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความมั่นใจ

- ความแน่วแน่ เป็นองค์ประกอบของความมั่นใจ แต่ไม่มากเกินไป
- เด็ดขาดในการดำเนินการ แต่ไม่ริบร้อน ไม่ลังเลใจ ทุกอย่างเป็นไปตามจังหวะปกติของผู้ตัดสิน
- การตัดสินใจในเชิงบวกเมื่อตัดสินใจแล้ว สิ่งนี้ช่วยให้ได้รับการยอมรับ
- เสียดี – มั่นใจ แน่วแน่ แต่เข้าใจด้วย
- เป่านกหวีดสั้นเสียงดัง

3. ความสม่ำเสมอ (Consistency)

ความสม่ำเสมอในการพิจารณาคำตัดสินของผู้ตัดสินโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ในเกม และแรงกดดันจากภายนอกอื่น ๆ ผู้ตัดสินจำเป็นต้องกำหนดวิธีการขานสัญญาณในเกมให้ชัดเจน ตั้งแต่นั้น ๆ และจากนั้น ต้องคงการตีความแบบเดียวกันตลอดทั้งเกม ผู้ตัดสินต้องแสดงความสม่ำเสมอในการขานตลอดเกม ความสม่ำเสมอจากผู้ตัดสินคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งและลักษณะของการนำเสนอเดียวกันมาใช้ตลอด การขาดความสม่ำเสมอเป็นคำวิจารณ์ที่พบบ่อยที่สุดในระดับเจ้าหน้าที่ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้ตัดสินจะต้องใส่ใจกับลักษณะการทำงานของพวกเขา

4. ความมุ่งมั่น (Commitment)

ทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ โดยการเสียสละ ศึกษา สังเกต อภิปราย และฝึกฝน องค์ประกอบทั้งหมดของการเป็นผู้ตัดสิน ความมุ่งมั่นที่จะรู้และเรียนรู้กฎและกลไก การสังเกตเกมเพื่อเรียนรู้สิ่งที่ผู้ตัดสินที่มีประสบการณ์มากกว่าทำ และแสวงหาคำแนะนำอย่างกระตือรือร้นจากผู้ที่ยินดี

เสนอคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ ผู้ตัดสินต้องฝึกฝนศิลปะการตัดสินจึงจะมีความเชี่ยวชาญ การฝึกฝนต้องใช้ความมุ่งมั่น

5. การปรับสภาพ (Conditioning)

ผู้ตัดสินคือนักกีฬา ดังนั้นจึงต้องเตรียมร่างกายและจิตใจให้พร้อมสำหรับการทำงาน เช่นเดียวกับผู้เล่น ผู้ตัดสินต้องควบคุมร่างกายและอารมณ์อย่างมากซึ่งต้องใช้สมาธิและการตัดสินที่รวดเร็ว เมื่อผู้ตัดสินเมื่อยล้าทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งอาจจะไม่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกต้องในการตัดสินใจที่ถูกต้องผู้ตัดสินที่ดีมักจะมีรูปร่างที่ดี ดังนั้นจึงดูดีและสามารถควบคุมทุกการเล่นตั้งแต่ต้นเกมจนจบ

6. สมาธิ (Concentration)

คือการดึงความสนใจไปยังสิ่งที่มีความสำคัญในการตัดสินใจที่ถูกต้องตลอดทั้งการแข่งขัน ความสามารถในการมีสมาธิเป็นทักษะที่เรียนรู้และโดยทั่วไปจะดีขึ้นด้วยประสบการณ์ บาสเกตบอลเป็นกีฬาที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวซึ่งมีสิ่งรบกวนสมาธิมากมายและเปลี่ยนจุดสนใจในเกมได้มากมาย เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องทำงานเพื่อขจัดสิ่งรบกวนภายนอกทั้งหมด ปฏิบัติการของผู้เล่น ผู้ฝึกสอน และผู้ชม เพื่อให้สามารถรักษาความสนใจในแง่มุมที่สำคัญของเกมได้ ในระหว่างเกม แ่งมมที่สำคัญเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ยากต่อการจดจ่อกับสิ่งที่สำคัญจริง ๆ เช่น เน้นความสนใจแคบมาก พุดที่จุดเริ่มต้นของการเลี้ยงลูกแล้วมุ่งเน้นไปที่สถานการณ์การตอบสนองที่แออัด

7. การพิจารณา (Consideration)

มีการใช้สามัญสำนึกในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกม และสิ่งที่ผู้เข้าร่วมพยายามทำให้สำเร็จ สามัญสำนึกคือความสามารถพิเศษในการมองสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นอยู่และทำในสิ่งที่ควรทำ ผู้ตัดสินที่ดีมีความเข้าใจในเกมอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงสามารถปรับให้เข้ากับจังหวะและเข้าถึงความรู้สึกของเกมซึ่งส่งเสริมความเคารพของผู้เล่นและผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสินต้องเข้าใจว่าเกมนั้นเป็นของผู้เล่นและโค้ช และพวกเขาอยู่ที่นั่นเพื่อให้แน่ใจว่าเกมนั้นเล่นภายใต้เจตนาของกฎ

8. ความประพฤติ (Conduct)

การที่ผู้ตัดสินนำเสนอตัวเองมีอิทธิพลอย่างมากต่อการได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วมและแฟน ๆ ผู้ตัดสินกำลังถูกตัดสินในทุกสิ่งที่ผู้ตัดสินกระทำ ยิ่งความเป็นมืออาชีพปรากฏตัวมากเท่าไร ผู้มีส่วนร่วมก็จะยิ่งยอมรับมากขึ้นเท่านั้น รูปลักษณะส่วนบุคคล ความกล้าหาญในกีฬา ความใจเย็น ความสม่ำเสมอ และความชัดเจนของสัญญาณจะช่วยให้ผู้ตัดสินประพฤติตนอย่างเหมาะสม

9. ความกล้าหาญ (Courage)

คือความสามารถในการรักษาความเป็นกลางและความสม่ำเสมอโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ของเกมหรือแรงกดดันจากภายนอก ต้องกล้าเรียกคนแกร่ง ความกล้าหาญเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและไม่ควรโอ้อวดเพื่อแสดงความแข็งแกร่งหรือความกล้าหาญ ความกล้าหาญคือการที่ผู้ตัดสินเปิดเผย

ความเชื่อมั่นว่าเกมจะเล่นอย่างไรในช่วงแรกๆ ของเกม จากนั้นจึงยึดมั่นในคำจำกัดความของเขาไปตลอด

10. การควบคุม (Control)

คือความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมเพื่อรักษาความเคารพและยอมรับของผู้เข้าร่วมตลอดทั้งเกม การควบคุมของผู้ตัดสินที่ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เกมที่ไม่สามารถควบคุมได้เป็นเกมที่ผู้เล่นสูญเสียความเคารพกฎแนวทางของเกม การรักษาความน้ำใจนักกีฬาที่เหมาะสมระหว่างเกมถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคนและเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการควบคุมเกม โค้ช ผู้เล่น และผู้ตัดสินทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมตนเองและเกม

วีคลีย์ (Vycklický, 2008) ได้แบ่งหลักการตัดสินออกเป็น 10 ส่วน

1. การส่งสัญญาณ (Signalling) เพื่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน, ผู้ช่วยผู้ตัดสินที่โต๊ะ, ผู้ฝึกสอน, นักกีฬา, ผู้ชมและสื่อมวลชน อนุญาตให้ผู้ตัดสินใช้สัญญาณที่ฟีฟ่า (FIBA) กำหนดอย่างเป็นทางการเท่านั้น จุดประสงค์คือเพื่อให้แต่ละสัญญาณมีความมั่นใจ แม่นยำ และชัดเจน

2. พฤติกรรมและมารยาท (Behavior and manners) ความประทับใจแรกมักจะเกิดขึ้นอย่างถาวร ความแม่นยำ รูปลักษณ์ พฤติกรรมก่อน ระหว่าง และหลังเกมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประเมินในสายตาของผู้ตัดสินรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ความสามัคคี (Unity) ผู้ตัดสินที่ไม่ทำตัวเป็นรายบุคคล พวกเขาสร้างทีมเสมอ ผู้ตัดสินต้องใช้เสื้อและกางเกงขาสั้นและรองเท้าที่สะอาดเหมือนกัน ก่อน ระหว่าง และหลังเกม ผู้ตัดสินยังดูเป็นมืออาชีพ

4. สมรรถภาพทางกาย (Physical fitness) เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องฝึกร่างกายทุกสัปดาห์ ผู้ตัดสินทุกคนต้องรักษาระดับสมรรถภาพทางกายให้เหมาะสม ซึ่งช่วยให้เขาสามารถควบคุมเกมและการทดสอบร่างกายในระหว่างปี

5. การเตรียมจิตใจ (Mental preparation) ปัจจัยหลักในการควบคุมเกมที่ดี ได้แก่ สมาธิ ความมั่นใจในตนเอง ความสงบและความใจเย็น จำเป็นต้องตั้งสมาธิหลายชั่วโมงก่อนเกมนั้นเอง

6. การประชุมก่อนเกม (Pre-game meeting) เป็นส่วนสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกม คือ การเตรียมตัวก่อนเกมกับเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ที่ควบคุมเกม สร้างกลยุทธ์ร่วมกันของผู้ตัดสิน

7. ข้อเสนอแนะหลังเกม (Post-game feedback) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผลงานของทีมผู้ตัดสิน เรียนรู้จากความผิดพลาดและความไม่แม่นยำของตนเอง และส่วนใหญ่จากประสบการณ์ของผู้ตัดสินที่มีอายุมากกว่าและเพื่อนร่วมงานที่มากประสบการณ์

8. มารยาท (Manners) ความสุภาพ ซื่อสัตย์ และสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม เป็นความสามารถในขณะที่ติดต่อกับผู้มีส่วนร่วม ก่อน ระหว่าง และหลังเกม ไม่เพียงแต่ผู้ตัดสินเท่านั้นยังรวมถึงผู้ชมด้วย

9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับการประชุมก่อนเกมอย่างละเอียดและการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างเกม ในแต่ละขั้นตอนจำเป็นต้องมีการสื่อสารและการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความใจเย็น (Composure) จำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางและปรัชญาในการตัดสินใจแบบเดียวกันตลอดทั้งเกม นอกจากนี้ยังจำเป็นที่จะต้องมีความเป็นธรรมในขณะที่ต้องรับมือกับทั้งสองทีมแสดงความรู้สึกต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในสนามและนอกสนาม

การประเมินประสิทธิภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในขณะเป็นผู้นำการแข่งขันจำเป็นต่อการรักษาคุณภาพของงานโดยมีเป้าหมายว่าผู้ตัดสินเป็นผู้นำการแข่งขันตามมาตรฐานที่ฟีฟ่า (FIBA) กำหนด ตามคำกล่าวของ คอสตา ริกา (Costa Rigas, 2010) มีลักษณะ 10 ประการ ที่ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับสูงควรมี

- 1) รูปร่าง (Appearance)
- 2) ความกล้าหาญ (Courage)
- 3) ความซื่อสัตย์ (Honesty)
- 4) ความสม่ำเสมอ (Consistency)
- 5) ความรู้ (Knowledge)
- 6) สติปัญญา (Intelligence)
- 7) ความแข็งแกร่ง (Strength)
- 8) การพิจารณา (Consideration)
- 9) พลังงาน (Energy)
- 10) ทักษะ (Attitude)

สมิต อะ โฮริกา (Smid a Horicka, 2013) ได้กำหนดเกณฑ์พื้นฐานสมรรถนะที่ดีของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในการแข่งขัน ดังนี้

- a) ผู้ตัดสินที่มีความพร้อม (perfect official performance)
- b) มีความเข้าใจของธรรมชาติมนุษย์ (knowledge of human nature)
- c) การแสดงออก (expression)
- d) มีไหวพริบ (tact)
- e) มีมารยาท (courtesy)
- f) การตัดสินใจที่รวดเร็ว (quick decision making)

- g) มีความซื่อสัตย์ (loyalty)
- h) ความเป็นกลาง (objectivity)
- i) การรับมือกับโค้ช (dealing with coaches)
- j) การเกลี้ยกล่อมผู้เล่น (persuading players)
- l) มีความสุขุม (foresight)
- m) มีกิริยาท่าทางเป็นกันเอง (friendly attitude)
- n) การใช้ประโยชน์หัวหน้าทีม (team captain use)
- o) มีความกล้าหาญ (courage)
- p) มีความยุติธรรม (fair, hard game within rules)
- r) การส่งสัญญาณ (signaling)
- s) การแต่งกายของผู้ตัดสิน (officials' dress-code)

ทักษะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล NBA (2565: ออนไลน์) ทักษะสำหรับผู้ตัดสิน NBA ต้องการการผสมผสานระหว่างความเชี่ยวชาญด้านกีฬาบาสเกตบอลและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต่อไปนี้คือตัวอย่างทักษะบางส่วนที่ผู้ตัดสินของ NBA สามารถได้รับประโยชน์จาก

ความแข็งแกร่งทางร่างกาย (Physical stamina) ตลอดเกมบาสเกตบอล ผู้ตัดสินต้องวิ่งเหยียดหลัง และเอนตัวพิงเพื่อที่จะอยู่กับลูกบอลและการขานตามนั้น ผู้ตัดสินยืนเป็นเวลานานในระหว่างการแข่งขันบาสเกตบอล ด้วยเหตุนี้ ผู้ตัดสิน NBA จึงควรมีความแข็งแกร่งทางร่างกายที่ดีเยี่ยม ซึ่งทำให้ผู้ตัดสินวิ่ง เดิน หรือยืนได้ตลอดการแข่งขัน

ความอดทน (Patience) ในบางสถานการณ์ ผู้ตัดสินอาจถูกผู้เล่นหรือผู้ฝึกสอนอารมณ์เสียในการตอบสนองต่อการขานที่พวกเขาทำ สิ่งนี้ต้องใช้ความอดทนอย่างมากจากผู้ตัดสิน ดังนั้น การที่ผู้ตัดสินสามารถรักษาความสงบและมีอาชีพในช่วงเวลาที่ร้อนระอุจะสามารถช่วยให้ผู้ตัดสินทำงานได้ดีต่อไป

การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) ผู้ตัดสินของ NBA ควรมีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ยอดเยี่ยม เนื่องจากจะช่วยให้พวกเขาปรับกลยุทธ์การสื่อสารของตนได้ไม่ว่าจะพูดกับผู้เล่น ผู้ฝึกสอน หรือเจ้าหน้าที่คนอื่น ผู้ตัดสิน NBA สามารถได้รับประโยชน์จากการสื่อสารระหว่างบุคคลในขณะที่พวกเขาเดินทางไปแข่งขันในเกมต่าง ๆ และพวกเขาอาจต้องทำความคุ้นเคยกับการทำงานกับคนที่พวกเขาไม่เคยทำงานด้วยมาก่อน

ความเชี่ยวชาญด้านกฎบาสเกตบอล (Basketball rules expertise) ผู้ตัดสิน NBA ควรมีความเข้าใจอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎกติกาของบาสเกตบอล ความผิด และสัญญาณมือของผู้ตัดสิน เนื่องจากจะช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่การเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูง

ความคิดที่มีจริยธรรม (Ethical mindset) ความคิดที่มีจริยธรรมช่วยให้ผู้ตัดสิน NBA สามารถพูดคุยกันผ่านมุมมองที่ไม่ลำเอียงและยุติธรรมสำหรับทั้งสองทีมที่เกี่ยวข้อง สิ่งนี้ทำให้มั่นใจถึงผลลัพธ์ของเกมที่ยุติธรรม

ความสามารถในการจดจ่อ (Ability to focus) ในระหว่างเกมบาสเกตบอล ผู้เล่นจะเคลื่อนไหวในสนามอย่างต่อเนื่อง ผู้ฝึกสอนตะโกนใส่ผู้เล่นของพวกเขา และผู้ชมก็เปล่งเสียงของพวกเขาออกมา ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ตัดสิน NBA ต้องมีความสามารถในการจดจ่อ แม้กระทั่งในสภาพแวดล้อมที่มีการรบกวนสมาธิมาก สิ่งนี้จะช่วยป้องกันพวกเขาจากการพลาดสายสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของเกม

ใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) ผู้ตัดสิน NBA ยังต้องใส่ใจในรายละเอียด ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถจับรายละเอียดเล็กน้อยสำหรับการฟาล์วและความผิดอื่น ๆ

ณัฐพงษ์ จรทะพา (2561) ได้กำหนด สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความสามารถ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและคุณสมบัติ ผู้ตัดสินที่ทำหน้าที่ในการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล สมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core competencies) และสมรรถนะเฉพาะหน้าที่ (Functional competencies)

สมรรถนะหลัก(Core competencies) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่การตัดสินกีฬาบาสเกตบอลให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการตัดสินที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2. จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเข้าใจในคุณลักษณะ และวิธีการตัดสินที่ดีและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถเข้าใจความต้องการ หรือ ปัญหาที่แท้จริงของผู้ฝึกสอน หรือนักกีฬา และสามารถดำเนินการหรือแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาในส่วนของกติกาและการตัดสินได้

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การชวนชวน สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านกติกา วิธีปฏิบัติและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

4. จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลโดยมุ่งประโยชน์เพื่อความยุติธรรมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างกลุ่มบุคคล อาศัยความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่องาน และผู้ร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

สมรรถนะเฉพาะหน้าที่ (Functional competencies) มีทั้งหมด 9 สมรรถนะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ การกำหนดทิศทางเป้าหมายในการทำงานของทีม สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และเป็นต้นแบบที่ดีในการตัดสินใจ รวมทั้งการกระตุ้นใจ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางการตัดสินใจเพื่อให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ

2. การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับสภาวะความกดดันกับสถานการณ์ของเกมกีฬา บาสเกตบอล หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

3. ความถูกต้องของงาน หมายถึง ความเข้าใจ และการปฏิบัติหน้าที่ได้ตามแนวทางที่กำหนด ตลอดจนความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนและลดข้อบกพร่องของการตัดสินใจ อาจจะเกิดขึ้นรวมทั้งความพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎกติกา ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ และการคิดหาวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

4. ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจรรณญาณการตัดสินใจให้บรรลุผล รวมทั้งการนำเสนอผลงาน การตอบข้อซักถาม และให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้อื่นด้วยความมั่นใจ

5. การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการตัดสินใจ แนวคิดโดยการแยกแยะปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือทีละขั้นตอน

6 การมองภาพองค์รวม หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นในการตัดสินใจ สามารถสรุปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ ต่างๆ จนได้วิธีการแก้ไขปัญหา

7. การพัฒนาผู้อื่น หมายถึง การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น คือ ความใส่ใจและตั้งใจที่จะ ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

8. การสืบหาข้อมูล หมายถึง การสืบเสาะหาข้อมูล คือ ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหา ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดจากการแข่งขัน กฎ กติกา ระเบียบการแข่งขัน ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

9. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน หมายถึง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และปฏิบัติหน้าที่การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และ ปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน

ตาราง 3 การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ตัดสินใจหาบาสเกตบอลจากนักการศึกษาหลายๆ ท่านที่ได้นำเสนอมาสามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปได้ ดังนี้



[illegible]

หัวข้อการประเมินตนเองของผู้ประเมิน	1. ด้านคุณลักษณะ	2. ด้านความรู้	3. ด้านทักษะ	4. ด้านเจตคติ	5. ด้านสมรรถภาพทางกาย
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการประเมิน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมินตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมินผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมินองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมินชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมินประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้เกี่ยวกับงานประเมินโลก	✓	✓	✓	✓	✓

การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ 2) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 3) ด้านสมรรถภาพทางกาย 4) ด้านการตัดสินใจ 5) ด้านการควบคุม และ 6) ด้านพฤติกรรม
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่ได้กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความหมายของสมรรถนะ (Competency) ที่หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล โดยแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทัศนคติ อันจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ส่วนประเภทของสมรรถนะก็แบ่งได้ ตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขของการพัฒนาและที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ สมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี และ ความสามารถในการวัดผลและประเมินผล ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการทำงานในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยลักษณะของสมรรถนะจะเป็นไปตามเงื่อนไขของปัญหาและการพัฒนา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งส่งเสริมสมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้ทางด้านการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถในการทักษะการตัดสิน ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี รวมถึงเจตคติ ที่มีต่อการปฏิบัติในงานตัดสินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดทฤษฎีหลักสูตรฐานสมรรถนะ

4.1 ความหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

Kenya Institute of Curriculum development – 4ICD (2017 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562) นิยามไว้ว่า หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Competence) เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นในสิ่งที่ผู้เรียนได้รับการคาดหวังให้กระทำมากกว่ารวมความสนใจส่วนใหญ่ในสิ่งที่พวกเขาได้รับการคาดหวังให้รู้ในหลักการ หลักสูตรที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและปรับเปลี่ยนตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของผู้เรียน ครู และสังคม อันบอกเป็นนัยว่าผู้เรียนทั้งได้รับและประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ค่านิยม และเจตคติในการแก้ไขสถานการณ์ที่พวกเขาเผชิญในชีวิตประจำวัน ตามแนวโน้มกระแสโลกที่เน้นเรื่องสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

Roumen Nikolov, Elena Shoikova, และ Eugenia Kovatcheva ได้อธิบายไว้ในเอกสาร Competence-Based Framework for Curriculum Development (2014 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562) ว่ามโนทัศน์เรื่องสมรรถนะนี้สามารถต่อเชื่อมโลกของการศึกษา การ

ฝึกอบรม การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ นักวิจัยทางด้านสมรรถนะหลายท่านได้ให้คำนิยามต่าง ๆ ว่า สมรรถนะ คือ อุปนิสัยและคุณลักษณะเด่นที่คงทนซึ่งเป็นตัวกำหนดการกระทำ คุณลักษณะที่เด่นชัดซึ่งแยกแยะผู้กระทำที่สำเร็จออกจากคนอื่นความสามารถที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย แนวโน้มลักษณะนิสัยภายในที่ทำให้บุคคลรับมือได้ดีกับบทบาทหรือสถานการณ์ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่แสดงออกในงาน ในบริบทของกรอบคุณสมบัติของสหภาพยุโรป (The European Qualification Framework)

“สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ผ่านการพิสูจน์ได้ในการใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถทางสังคมและ/หรือทางมรรควิธี ในสถานการณ์การทำงานหรือการศึกษา และในการพัฒนาด้านอาชีพและบุคคล”

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Approach) “สมรรถนะ” แปลมาจากคำว่า Competence หรือ Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำบางสิ่งได้เป็นอย่างดี (the ability to do something well: จาก Longman Dictionary) ในที่นี้ จะกล่าวถึงความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานหรือการประกอบอาชีพนั้นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อจะทำภารกิจของงานนั้น ถ้าบุคคลใดมีความสามารถในการทำงานได้ เรียกว่า เป็นคนที่มีสมรรถนะในการทำงานและในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลใดไม่สามารถทำงานได้ก็เรียกว่าเป็นคนไม่มีสมรรถนะ การสร้างเสริมให้คนมีความสามารถในการทำงานเป็นการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และการออกแบบสมรรถนะรวมถึงการฝึกอบรมคนให้มีสมรรถนะสำหรับการทำงานจึงเป็นสาระสำคัญของการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ (Vocational Education and Training หรือ VET)

4.2 ความเป็นมาของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ที่มาของหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรฐานสมรรถนะเริ่มใช้มาตั้งแต่ปี 1970 ในประเทศสหรัฐอเมริกา นิยมใช้ใน การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม (Competency-based training) เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ เกาหลี ออสเตรเลีย เพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันกับนานาชาติ เช่น ประเทศออสเตรียมี The national training board เป็นผู้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะระดับชาติ (National competency standards) ให้นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ฝึกอบรม โดยคาดหวังสิ่งที่ผู้เข้าอบรมจะสามารถปฏิบัติ (Performance) ได้เมื่อจบหลักสูตร เช่น การฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ด้านอาหาร การโรงแรม ท่องเที่ยว ของ TAFE ประเทศออสเตรียก็จัดการฝึกอบรมแบบ Competency based training in English language teaching และได้ปรับปรุงพัฒนามาตรฐานสมรรถนะของอาชีพต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน รวมถึงการเทียบความรู้และประสบการณ์ (The National Training Board, 1991)

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในหลายประเทศได้นำแนวทางการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ (Competency based training) มาใช้กับการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency based curriculum) ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากผู้กำหนดนโยบายและผู้นำด้านหลักสูตรของประเทศต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

4.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Competence-Based Training) คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้เรียน ในสหราชอาณาจักร คำว่า “กำลังคนที่มีสมรรถนะ” ประกอบไปด้วยคนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistently) ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขตของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้นแต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึงภาระงานในการทำชิ้นงานนั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติภาระงานนั้น ๆ ได้ด้วย ดังนั้น Competence-Based Training หรือ Competency-Based Training หรือการฝึกอบรมบนฐานความสามารถ หมายถึง การใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม หรือนำมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหานั้น เรียกให้กระชับสั้น ๆ ว่า “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันเสมอ เมื่อใดที่มีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย

4.4 ลักษณะสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1) กำหนดผลการเรียนรู้อย่างชัดเจนว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เมื่อจบหลักสูตร (Course Outcomes / Performance Outcomes)

2) ใช้มาตรฐานสมรรถนะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหาวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล ทำให้การเรียนการสอนเชื่อมโยงกับการประเมินผลและการรับรองคุณวุฒิ

3) มีเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) เพื่อใช้ในการประเมินผลผู้เรียนที่แน่นอน มาตรฐานสมรรถนะ เป็นข้อกำหนดความรู้ และทักษะ และนำความรู้และทักษะนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Competency Standards Reflect the Specification of the Knowledge and Skill and the Application of that Knowledge and Skill to the Standard of Performance Required in Employment) การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ จึงมีกรอบมาตรฐานสมรรถนะเป็นตัวกำหนดความรู้ และทักษะที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติภาระงาน / กิจกรรมต่าง ๆ ได้ เมื่อเรียนจบหลักสูตร และสามารถวัดและประเมินผลได้ตามเกณฑ์การปฏิบัติที่กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance

Criteria) คือผลการเรียนรู้ ซึ่งคาดหวังให้ผู้รับการอบรม หรือผู้เรียนสามารถทำได้เมื่อเรียนจบหน่วยนี้ ดังนั้น การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในหน่วยสมรรถนะนี้ ต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (Performance Objective) หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และการประเมินผลต้องสอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติ จึงจะเกิดการเรียนการสอนและการประเมินผลแบบฐานสมรรถนะ เพราะใช้สมรรถนะเป็นตัวกำหนด ตั้งแต่การจัดการเรียน การสอน จนถึงการประเมินผล ซึ่งการประเมินผลสามารถใช้รูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต (Observation) การสาธิตและตั้งคำถาม (Demonstration and Questioning) แบบทดสอบและข้อสอบอัตนัย (Pen and Paper Test and Essays) ซึ่งใช้ประเมินด้านความรู้ การสอบปากเปล่า (Oral Test) การทำโครงการ (Projects) สถานการณ์จำลอง (Simulations) แฟ้มผลงาน (Portfolios) การประเมินผลโดยการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Assessment) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการสร้างแบบทดสอบและบันทึกผลได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562)

5. แนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

การเรียนรู้จากประสบการณ์มาจากคำภาษาอังกฤษคือ Experiential learning เมื่อใช้ภาษาไทยมีผู้แปลไว้หลายประการ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์หรือการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ จะมีความหมายครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ทักษะ และค่านิยมจากประสบการณ์ตรง การเรียนรู้จากประสบการณ์ได้รับความสนใจมานานในงานด้านการศึกษา เป็นการเรียนรู้การทำหรือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในกระบวนการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ด้านสติปัญญาเท่านั้นแต่รวมถึงอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม และแง่คิดระหว่างบุคคลจุดเริ่มแรกของการเรียนรู้จากประสบการณ์เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1916 โดยนักปรัชญาชาวอเมริกัน คือ Dewey ซึ่งประสบการณ์ตามความหมายทางปรัชญาของลัทธิประสบการณ์นิยม หมายถึง ทุกอย่างที่มีมนุษย์กระทำ คิด และรู้สึก รวมถึงการทบทวน ลงมือกระทำ และบังเกิดผลตามมา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้กระทำและการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ในสิ่งนั้น ๆ ส่วนกระบวนการเรียนรู้เกิดจากการสร้างสรรค์ประสบการณ์ (Reconstruction of Experience) โดยการกระทำต่อสิ่งหนึ่ง แล้วมีผลปรากฏออกมาจากการกระทำนั้น ผลที่ปรากฏออกมาให้ประจักษ์ คือ เป็นที่พอใจ ซึ่งหมายถึง การมีประสบการณ์ที่ดีที่สุด การพัฒนาทางสติปัญญาลักษณะนี้ถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาที่เรียกว่า การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by Doing)

Dewey (1983) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ หรือผู้เรียนปรับเปลี่ยนตนเองในการปฏิบัติตามบทบาทใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นวงจรของการลงมือกระทำโดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหาแล้วเริ่ม

หาทางแก้ปัญหา จากนั้นลองกระทำจนเกิดประสบการณ์ จากผลของการกระทำและในที่สุดเป็นความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นวงจรนี้ จะทำให้การสร้างความรู้ในรูปของการปรับเปลี่ยนความรู้ กลายเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย มีคุณค่าและนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้สำหรับผู้ใหญ่ในชีวิตประจำวันที่เป็นจริง เกิดประโยชน์สูงสุดของวงจรการลองกระทำ คือการทำให้ผู้ใหญ่มีประสบการณ์การคิดและกระทำ และคิดไตร่ตรองจนเกิดความหมายครั้งแล้วครั้งเล่า จนเกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์

Kolb (1984) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นกลยุทธ์ในการเชื่อมโยงประสบการณ์ในห้องเรียน และการเรียนการสอนภายนอกห้องเรียนเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

Craig (1997) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกิดจากการสังเกตการปฏิบัติจากสถานการณ์จำลองและหรือการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมด้วยปฏิบัติร่วมวิพากษ์ ร่วมการประยุกต์ใช้โดยอาจเข้าร่วมทางร่างกายหรือจิตใจก็ได้

ทิศนา แชนมณี (2556) ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นการดำเนินการอันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ก่อน และให้ผู้เรียนสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น และนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาคิดพิจารณาไตร่ตรองร่วมกันจนกระทั่งผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้แล้วจึงนำความคิดหรือสมมติฐานเหล่านั้นไปทดลอง หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความสามารถ ทักษะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยมของตนเองขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง โดยแสวงหาคำตอบด้วยวิธีการหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ การลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง การวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนออกมาโดยอาจเกิดขึ้นในชั้นเรียนนอกชั้นเรียนหรือในสถานที่จริงในการทำงานก็ได้

นงนุช เสือพุมิ, วลทณี นาคศรีสังข์ และประไพพิศ สิงหเสม (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ ก่อนแล้วได้รับการกระตุ้นหรือให้ผู้เรียนย้อนกลับไปสังเกต ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นให้สะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้

จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะ เจตคติหรือ วิธีการคิดใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำไปทดลอง และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle Theory) ที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการเรียนรู้ Kolb (1984) ได้อธิบายว่า ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเป็นกระบวนการ ที่ดำเนินกันไปเป็นวงจรซึ่งแต่ละขั้นของการเรียนรู้ก็จะส่งเสริมการเรียนรู้ของขั้นต่อไป ด้วยการจัดการเรียนการสอนที่ใช้วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนใช้ความรู้ที่ได้เรียนและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยให้โอกาสผู้เรียนได้รับประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรมที่ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นหากฎเกณฑ์ของภาษาด้วยการลองผิดลองถูก การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการสนับสุนน และทบทวนข้อสรุปเพื่อที่จะได้ฝึกฝนให้ใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่วจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้ภาษา เช่น การเล่นเกม บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง หรือเกมการใช้ภาษา การใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าอาจารย์ผู้สอนไม่เพียงแต่มีหน้าที่ที่จะบอกผู้เรียนว่าภาษามีหน้าตาอย่างไร แต่ยังให้โอกาสผู้เรียนในการใช้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการที่ผู้เรียนต้องจัดการกับปัญหา ขณะเดียวกันก็ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพ



ภาพ 3 วงจรการเรียนรู้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์

(Experiential Learning Cycle Theory)

ที่มา: Kolb, 1984

ทฤษฎีวงจรการเรียนรู้แบบประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle Theory) ของ Kolb ได้อธิบายว่า เป็นการดำเนินการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ (Experience) ที่จำเป็น ต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนรู้ก่อน แล้วจึงให้ผู้เรียนย้อนกลับไปสังเกตหรือทบทวน สิ่งที่เกิดขึ้นและนำสิ่งที่เกิดขึ้นมาคิดพิจารณาไตร่ตรอง (Reflect) ร่วมกันจนกระทั่งผู้เรียนสามารถสร้างความคิดรวบยอดหรือสมมติฐานต่าง ๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ (Conceptualize) แล้วจึงนำความคิด หรือสมมติฐานเหล่านั้นไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป (Apply) สอดคล้องกับ Honey และ Mumford ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ว่าเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานแต่มีความสำคัญยิ่งต่อการแสวงหาความรู้ ถ้าหากผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้เรียนจะไม่สามารถแสวงหาความรู้หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ และอาจจะทำผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำเล่าในที่สุด ก็จะสามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงมีความสำคัญมากที่สุดในบรรดาทักษะการดำรงชีวิต เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดจากการกระทำล้วนเป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้น หลักการสำคัญของการจัดการเรียนแบบประสบการณ์คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ใช้ความคิดไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ โดยต้องอาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ซึ่งการเรียนแบบประสบการณ์นี้ไม่เพียงแต่เป็นการเชื่อมการเรียนรู้เข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริง หรือการมีประสบการณ์ต่อการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นการนำเอาการกระทำนั้น ๆ มาไตร่ตรองพิจารณาเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำความรู้นั้นไปใช้ในโอกาสอันควรให้เหมาะสม และผู้สอนก็ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับพื้นฐานความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาความคิด ทักษะและเจตคติที่ดี (นงนุช เสือพุมิ และคณะ, 2560)

ทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผู้เรียนควรมีทักษะการเรียนรู้ ทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบ/ถนัด หรือมีบางองค์ประกอบมากกว่า เช่น ไม่ชอบหรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือไม่นำประสบการณ์จากการปฏิบัติมารวบรวมอภิปราย ผู้เรียนจะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้นผู้เรียนควรได้รับการกระตุ้นส่งเสริมให้มีทักษะการเรียนรู้ครบทุกด้าน และควรมีพัฒนาการ การเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร หรือทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดไว้ กิจกรรมอาจเป็นการทดลอง การอ่าน การดูวีดิทัศน์ การฟังเรื่องราว การพูดคุยสนทนา การทำงานกลุ่ม เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และการนำเสนอผลการปฏิบัติ เงื่อนไขสำคัญคือผู้เรียนมีบทบาทหลักในการทำกิจกรรม (Do, Act)

2. การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรมและแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิดเห็น ความรู้สึกของคนอื่นที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายจะทำให้ได้แนวคิด หรือข้อสรุปที่มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนจะรู้สึกได้ว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดีองค์ประกอบนี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้พัฒนา ทั้งด้านความรู้ และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย

3. การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ องค์ความรู้ (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปข้อมูล ความคิดเห็น ที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปรายในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูอาจใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ช่วยกันสรุปข้อคิดเห็น กรณีที่กิจกรรมนั้นเป็นเรื่องของข้อมูลความรู้ใหม่ ครูอาจเสริมข้อมูล ข้อเท็จจริงในประเด็นนั้น ๆ เพิ่มเติม (Adding) โดยการอธิบายบอกกล่าว การให้อ่านเอกสาร การดูวิดีโอ ฯลฯ เพื่อเติมเต็มประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนสามารถสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด หรือองค์ความรู้ใหม่ได้ แล้วอาจให้ผู้เรียนสรุปโดยการเขียนบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ การเขียนแผนภาพมโนทัศน์ (Mind Mapping) การเสนอแผนภาพ แผนภูมิโดยใช้ Graphic Organizers การสรุปเป็นกรอบงาน (Framework) ตัวแบบหรือแบบจำลองความคิด (Model)

4. การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application) ในขั้นนี้ผู้เรียนจะต้องนำความคิดรวบยอด องค์ความรู้ หรือข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองประยุกต์ใช้ กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนมากมักจะขาดองค์ประกอบการทดลอง/ประยุกต์ใช้แนวคิด ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ และนำไปใช้ได้จริง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น การทำโครงการ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ การจัดกิจกรรมรณรงค์ (Campaign) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบวงจรทั้ง 4 องค์ประกอบ เพราะองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องอย่างเลื่อนไหลต่อเนื่องส่งผลถึงกัน

แนวความคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ Kolb ได้นำมาจำแนกผู้เรียนเป็น 4 แบบ ดังนี้คือ

1. แบบคิดออกเนกนัย หรือ Divergers หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 เป็นแบบที่ผู้เรียนมีความสามารถในการรับรู้ และการสร้างจินตนาการต่าง ๆ ขึ้นเอง

สามารถไตร่ตรองจนมองเห็นภาพโดยรวม ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบนี้จะทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องการความคิดหลากหลาย เช่น การระดมสมอง

2. แบบดูดซึม หรือ Assimilators หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสามารถในการสรุปหลักการหรือกฎเกณฑ์ ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบนี้มักสนใจในหลักการที่เป็นนามธรรมมากกว่าแต่ไม่ชอบการลงมือปฏิบัติและมักไม่คำนึงถึงการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้

3. แบบคิดเอกลั หรือ Convergers หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นขั้นตอนการเรียนรู้ขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสามารถในการนำแนวคิดที่เป็นนามธรรมไปใช้ในการปฏิบัติผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบนี้สามารถสรุปวิธีที่ถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียวที่จะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ ไม่ชอบใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาแต่ใช้เหตุผล ชอบทำงาน กับวัตถุมากกว่าทำงานกับบุคคล มักมีความสนใจที่เฉพาะเจาะจงในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความเชี่ยวชาญ ในสิ่งนั้น

4. แบบปรับปรุง หรือ Accommodators หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นขั้นตอน การเรียนรู้ขั้นที่ 4 และขั้นที่ 1 ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบนี้จะชอบลงมือปฏิบัติชอบทดลอง และจะทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องใช้การปรับตัว มีแนวโน้มจะแก้ปัญหที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่ตนนึกคิดขึ้นเองในลักษณะที่ชอบลองผิดลองถูก และชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น (Kolb, Rubin & Osland, 1991, pp.23-40)

ทฤษฎีรูปแบบการเรียนรู้ของ Honey and Mumford

Honey & Mumford (1992) ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์เนื่องจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานแต่มีความสำคัญยิ่งต่อการแสวงหาความรู้ถ้าหากผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้เรียนจะไม่สามารถแสวงหาความรู้ หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ และอาจจะทำผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำเล่า ในที่สุดก็จะไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงมีความสำคัญมากที่สุดในบรรดาทักษะการดำรงชีวิตเนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดจากการกระทำล้วนเป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ จากแนวคิดดังกล่าว Honey and Mumford ได้กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามขั้นตอนต่าง ๆ ในทฤษฎีวงจรการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 การได้รับประสบการณ์ (Having an Experience) เป็นขั้นตอนการรับรู้ด้วยการมีความรู้สึกต่อประสบการณ์ทั้งทางตรง และทางอ้อม กระบวนการเรียนการสอนต้องทำให้ผู้เรียนมีโอกาสสังเกตไตร่ตรองเพื่อให้เข้าใจว่าทำไมจึงต้องเรียนเรื่องที่กำลังเรียนครูควรให้ผู้เรียนค้นหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนเข้ากับสถานการณ์ในชีวิตจริง เพื่อให้ผู้เรียนกระตือรือร้น ที่จะ

แสวงหาความรู้ และทักษะจากการเรียนในมุมมองที่ตนเองได้ค้นพบให้เข้ากับสถานการณ์อื่น ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 2 การทบทวนประสบการณ์ (Reviewing the Experience) เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์เพื่อหาเหตุผลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับในขั้นตอนแรกว่าประสบการณ์ที่ได้รับมีผลกระทบอย่างไรต่อตนเอง เรื่องที่เรียนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองอย่างไร กระบวนการเรียนการสอนในขั้นตอนนี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนอธิบายเหตุผลตามความคิดของแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปจากประสบการณ์ (Concluding) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนเชื่อมโยงการรับรู้ข้อมูลในขั้นตอนที่ผ่านมาโดยการดู การเห็น หรือการรับรู้ข้อมูลอย่างไตร่ตรอง เพื่อสร้างความคิดรวบยอดหรือข้อสรุปที่เป็นหลักการหรือทฤษฎี ถ้าผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้รู้จักการประยุกต์ใช้หลักการหรือทฤษฎีก็จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนการปฏิบัติตนในขั้นต่อไป (Planning) เป็นขั้นตอนที่เกิดจากการรับรู้ความคิดรวบยอด แล้วมาสู่การลงมือปฏิบัติหรือทดลองกระทำตามความคิดของผู้เรียนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในขั้นตอนนี้จะต้องให้โอกาสผู้เรียนได้เลือกทำงานตามความสนใจและความถนัดของเขา ครูควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกและอธิบายแนวทางการทำงานหรือให้ตัวอย่างเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษารายละเอียดหรือขั้นตอนการทำงาน และสามารถพัฒนาเป็นแนวทางตามลักษณะเฉพาะของตนเองต่อไป ผู้สอนควรผสมผสานวิธีการต่าง ๆ และจัดกิจกรรมตลอดจนสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของวงจรการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยทักษะ และความรู้ของตนเองอย่างเต็มที่ ประเมินผลการเรียน มุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าจะพิจารณาจากผลการทดสอบทางวิชาการ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินผลตนเองด้วย



ภาพ 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ตามทฤษฎีวงจรการเรียนรู้ของ Honey and Mumford

จากทฤษฎีวงจรการเรียนรู้ดังกล่าว Honey and Mumford จึงแบ่งรูปแบบการเรียนรู้ ออกเป็น 4 แบบ คือ

1. Activist หมายถึง ผู้เรียนซึ่งชอบการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ชอบการลองผิดลองถูก มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรม หรือการแก้ปัญหาด้วยการระดมความคิด มีความสุขกับการทำงานกับผู้อื่น วิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนแบบ Activist เรียนรู้ได้ดีที่สุดคือ การแข่งขัน การทำงานเป็น ทีม การเล่นเกม เป็นต้น แต่ผู้เรียนแบบนี้จะเรียนรู้ได้น้อยที่สุด ถ้ามอบหมายให้อ่านหนังสือ หรือฟังบรรยายเกี่ยวกับทฤษฎีผู้เรียนแบบ Activist ไม่ชอบทำงานตามลำพังหรือการทำงานที่ต้องเตรียมตัวมากมาย

2. Reflector หมายถึง ผู้เรียนซึ่งชอบการคิดพิจารณาไตร่ตรองในหลาย ๆ แง่มุมการเก็บ ข้อมูลและวิเคราะห์โดยละเอียดก่อนที่จะสรุปเป็นหลักการ ผู้เรียนแบบ Reflector ชอบสังเกตการทำงานของผู้อื่น ถ้าเป็นสถานการณ์ในห้องเรียนผู้เรียนแบบนี้มักจะชอบนั่งด้านหลังห้องเรียนมากกว่า หน้าห้องเรียน จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าได้มีโอกาสฟังและสังเกตการณ์ เนื่องจากต้องการโอกาสในการ เก็บข้อมูลรายละเอียด และมีเวลาคิดก่อนลงมือทำงาน แต่จะไม่ประสบผลสำเร็จ ในการเรียนรู้ถ้าไม่มี เวลาในการวางแผน และมีข้อมูลไม่เพียงพอในการทำงาน แบบฝึกหัดที่ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง ใบ งานหรือแบบฝึกหัดประเภทงานเขียนที่สามารถเอากลับไปทำที่บ้านได้เหมาะสมกับผู้เรียนแบบนี้

3. Theorist หมายถึง ผู้เรียนซึ่งชอบการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ ผู้เรียนแบบนี้ สามารถเชื่อมโยงและผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากข้อเท็จจริง และการสังเกตการให้มีความ

ต่อเนื่องเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันได้ผู้เรียนแบบ Theorist มักจะมีวิธีคิดอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และมักยึดถือทฤษฎีและหลักการเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้เรียนแบบนี้จะเรียนได้ดีที่สุดถ้าได้ทำงานตามระบบแนวคิด และทฤษฎีที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ชอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล แต่จะเรียนรู้ได้น้อยที่สุดถ้าพวกเขาถูกขอให้ทำงานที่ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และไม่มีข้อมูลที่สมบูรณ์มากำหนดทิศทางในการทำงาน

4. Pragmatist หมายถึง ผู้เรียนซึ่งชอบทดลองว่าแนวคิดทฤษฎีและเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ได้เรียนไปแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดีจริง หรือไม่ชอบกิจกรรมที่ทำทนายการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาผู้เรียนแบบ Pragmatist จะเรียนได้ดีที่สุดถ้าได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิชาการและการงานอาชีพที่ตนคาดหวังหรือกำลังกระทำอยู่ เนื่องจากผู้เรียนแบบนี้เป็น “นักวางแผน” จึงชอบที่จะได้มีโอกาสนำเอาเทคนิคหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่นำไปใช้ได้ผลจริง แต่พวกเขาจะเรียนได้น้อยที่สุดถ้าให้พวกเขาทำงานที่นำไปใช้จริงไม่ได้หรือทำกิจกรรมที่มีได้เป็นผลประโยชน์ใด ๆ ต่อตนเองเลยผู้เรียนแบบนี้ควรได้รับการฝึกสอนหรือคำแนะนำที่เป็นข้อมูลย้อนกลับจากผู้เชี่ยวชาญ (Honey & Mumford, 1992)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

กฤษณ์ มิมุข (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อกำหนดสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมในการเสริมสร้างสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 3. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้น 4. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้ ขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ระยะที่ 1 การกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ระยะที่ 3 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 คน เป็นนักกอล์ฟจากสมาคมกอล์ฟ ชมรมกอล์ฟต่าง ๆ ภายในประเทศและนักศึกษาในภาควิชาการบริหารจัดการธุรกิจกีฬากอล์ฟ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 69 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 37 คนและกลุ่มทดลอง 32 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ระยะที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาประกอบด้วย (1) สมรรถนะทางความรู้ 3

ด้าน คือ ความรู้ทั่วไปด้านกีฬาของประเภทที่ต้องตัดสิน ความรู้ด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาที่ต้องตัดสินและความรู้ด้านอำนาจหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬา (2) สมรรถนะด้านทักษะ 3 ด้าน คือ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม (3) ทศนคติ 3 ด้าน คือ ความสำนึกในหน้าที่ รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง 2. รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการ โดยขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจากกิจกรรมการเรียนรู้ 19 ขั้นตอนของการผนวกแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์ เลิร์นนิ่ง 3. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นของผู้วิจัยสามารถเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้จริงโดยกลุ่มทดลองมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหลังการฝึกแบบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่งเสริมของการฝึกอบรมมี 4 ด้าน คือ ความต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ วิทยากร และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ (2) ปัญหาของการจัดฝึกอบรมมี 2 ด้าน คือ การประเมิน และด้านวิทยากรผู้ช่วย (3) อุปสรรคของการฝึกอบรมมี 2 ด้าน คือ ผู้เรียน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์

ชิดชนก ศรีสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬาและผู้ฝึกสอน ในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40 มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬา และผู้ฝึกสอน ที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอล ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ระเบียบ และกติกากการตัดสิน ด้านความสามารถในการตัดสิน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาและผู้ฝึกสอนกีฬาสเกตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40 จำนวน 260 คน เป็นนักกีฬายชาย 110 คน นักกีฬาหญิง 80 คน ผู้ฝึกสอน 70 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬายชายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D.= 0.53) ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬายชายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D.= 0.31) 2. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬาหญิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.53) ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬาหญิงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D.= 0.52) 3. คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้

ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามทัศนะของผู้ฝึกสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D.= 0.53) ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามทัศนะของผู้ฝึกสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D.= 0.37)

ณัฐพงศ์ จรทะผา (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-method Research) ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล แหล่งข้อมูลได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 25 เล่ม และผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลและด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และประเมินความเหมาะสมของสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล แหล่งข้อมูลได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลและด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล จำนวน 330 คน โดยใช้แบบวัดสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis : CFA)

อรรถพล ยรรยงเสวี (2561) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลไทยสู่การเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับนานาชาติ (FIFA) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับนานาชาติ (FIFA) และสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลไทยสู่การเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับนานาชาติ (FIFA) การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ชนิดเชิงพรรณนา (descriptive research) จัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสอบถามใช้กับกลุ่มผู้ตัดสินฟุตบอลระดับชั้น 1 ระดับชั้น 2 และระดับชั้น 3 ของสมาคมกีฬาฟุตบอลแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 44 คน และแบบสัมภาษณ์ ใช้กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินฟุตบอลและผู้ตัดสินฟุตบอลระดับนานาชาติ (FIFA) ขึ้นไป จำนวน 7 ท่าน และรูปแบบเข้าที่ประชุมกลุ่มย่อย พิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประเมินผู้ตัดสินฟุตบอล จำนวน 10

ท่าน เพื่อปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความ
 แม่นตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ
 วัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน
 รูปแบบการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลไทยสู่การเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับนานาชาติ (FIFA) ประกอบไป
 ด้วย 2 ขั้นตอนและ 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ตัดสิน
 เกิดความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง มีกระบวนการในการพัฒนา ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การ
 รู้คุณค่าและการยอมรับความสามารถของตนเอง 2) การพัฒนาค่าตอบแทนและการคุ้มครองให้กับผู้
 ตัดสินฟุตบอล ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะผู้ตัดสิน ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้านสำคัญ
 ได้แก่ 1) การใช้ภาษาอังกฤษ 2) สมรรถภาพทางกาย 3) ความรู้ 4) ประสบการณ์ และ 5) การ
 ตัดสินใจและความแม่นยำและการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งต้องประเมินในทุกขั้นตอนและ
 ต่อเนื่อง องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลสู่การเป็นผู้ตัดสินระดับนานาชาติ (FIFA)
 ได้แก่ การบริหารของสมาคมกีฬาฟุตบอลในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา
 ระบบผู้ตัดสินให้เกิดประสิทธิผล

สุริยัน สมพงษ์ และคมกฤษ รัตตะมณี (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรทางการ
 กีฬาบนพื้นฐานสมรรถนะกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทยในการแข่งขันมหกรรมกีฬา
 ระดับนานาชาติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ
 นักกีฬาไทยในขั้นตอนการดำเนินการส่งนักกีฬาไปร่วม การแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ กลุ่ม
 ตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการนักกีฬาไทยฯ จำนวน 20 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการ
 โอลิมปิกแห่งประเทศไทยฯ จำนวน 10 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive
 sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดย
 ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธีการ หาความแม่นยำตรงเชิงโครงสร้าง (Construct
 validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) มีค่า
 เท่ากับ 1 จากการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญและมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
 เท่ากับ 0.97

พบว่าสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการนักกีฬาไทย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใน
 ภาพโดยรวมมีสมรรถนะในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00) ด้านการบริการที่ดีในภาพรวมมี
 สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ในภาพรวมมี
 สมรรถนะอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) ด้านจริยธรรม ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับ
 มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 4.00)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Burke et al. (2000) ได้ทำการสำรวจการรับรู้ถึงความวิตกกังวลของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขัน และหลังการแข่งขัน การสำรวจถึงความวิตกกังวลทางคุณสมบัติ และความวิตกกังวลตามสถานการณ์ของผู้ตัดสินบาสเกตบอล 25 คน ก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขัน (ช่วงพักครึ่งการแข่งขัน) และหลังการแข่งขัน ผู้ตัดสินชายที่ตัดสินบาสเกตบอลระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับมหาวิทยาลัยดำเนินการตอบแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจาก "แบบสอบถามความวิตกกังวลตามสถานการณ์" (CSAI-2; Martens, Vealey, & Burton. 1990) กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามก่อนการตัดสิน 30 นาที ระหว่างการแข่งขัน (ช่วงพักครึ่งการแข่งขัน) และ 15 นาทีหลังจบการตัดสินเกมการแข่งขัน เหมือนกับการตอบ แบบสอบถามหลังเกมการแข่งขันที่ผู้ตัดสินบาสเกตบอลตอบแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจาก "แบบสอบถามความวิตกกังวลในการแข่งขันกีฬา" (SCAT; Martens et al, 1990) ผลระบุว่าผู้ตัดสินมีความรู้สึกทางความวิตกกังวลทางจิตหลังการแข่งขันน้อยกว่าความวิตกกังวลทางจิตก่อนการแข่งขันอยู่ระดับปานกลาง ($P = .018$) เปรียบเทียบกันระหว่างผู้ตัดสินฟุตบอลที่ใช้แบบสอบถาม "แบบสอบถามความวิตกกังวลตามสถานการณ์" และ "แบบสอบถามความวิตกกังวลในการแข่งขันกีฬา" (Martens et al. 1990) ผลกระทบของความวิตกกังวลในการกีฬาที่ส่วนมากจะเป็นผู้ฝึกสอนและนักกีฬานั้นได้รับความสนใจมาก (Goldsmith. & Williams. 1992; Kyriacou. 1987; Martens Vealey; & Burton, 1990; Rainey. 1995; Scanlan. 1984; Silva. 1990) อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการและผู้ตัดสินกีฬามีความน่าสนใจเพียงเล็กน้อย (เมื่อเปรียบเทียบกับนักกีฬา) พวกเขาถูกปิดป้ายไว้ว่าเป็นผู้ร่วมกิจกรรมที่ไม่น่าเอาใจใส่ (Bruke; & Miller. 1990) คาดว่าเกิดจากหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาในการแข่งขัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการตรวจสอบผลทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการกีฬา การศึกษาค้นคว้าแสดงให้เห็นว่าผู้ตัดสินกีฬาที่ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลมีพอๆ กับความป่วยทางกายหรืออาการเครียด คณะกรรมการและผู้ตัดสินกีฬา มีความใส่ใจเพียงเล็กน้อย (เมื่อเปรียบเทียบกับนักกีฬา) พวกเขาถูกปิดป้ายไว้ว่าเป็นผู้ร่วมกิจกรรมที่ไม่น่าเอาใจใส่ (Bruke; & Miller. 1990) คาดว่าเกิดจาก หน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาในการแข่งขัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการตรวจสอบผลทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็น สิ่งจำเป็นในการกีฬา การศึกษาค้นคว้าแสดงให้เห็นว่าผู้ตัดสินกีฬาที่ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลมีพอ ๆ กับความป่วยทางกายหรืออาการเครียด (Fucini. 1979; Gait, Cook, Allen; & Duncan. 1979; Rotella, McGuire; & Gansneder. 1985; Zoeller. 1985) พบว่า ผู้ตัดสินกีฬาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีอัตราการเต้นของหัวใจถึง 80-90 % ของอัตราการเต้นของหัวใจสูงสุดของพวกเขา ระหว่างการเริ่มต้นการแข่งขันรอบสุดท้าย คอนติและแม็คคลินทอด (1983) พบว่า ผู้ตัดสินฟุตบอลระดับมหาวิทยาลัยมีอัตราการเต้นของหัวใจถึง 79 % ของอัตราการเต้นของหัวใจสูงสุดของพวกเขา ระหว่างการเริ่มการแข่งขันฟุตบอล และอัตราการเต้นของหัวใจถึง 99 % ของอัตราการเต้นของหัวใจ

สูงสุดของพวกเขา ระหว่างการแข่งขันกันระหว่างผู้เล่น ดังนั้นผู้ตัดสินต้องการความพร้อมทางด้านร่างกายเพื่อควบคุมความต้องการทางกายในการตัดสินกีฬาและสามารถจัดการความวิตกกังวลทางจิตใจ นอกจากนี้ เทเลอร์และเดเนียล (1987) พบว่าความวิตกกังวลของผู้ตัดสิน กลายเป็นความคิดมากซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่แย่ลง เทเลอร์และเดเนียล (1987) ได้พัฒนา "แบบสำรวจความวิตกกังวลของผู้ตัดสินฟุตบอล" (SOSS) เพื่อวัดระดับความวิตกกังวลของผู้ตัดสิน ฟุตบอล ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งความวิตกกังวลเป็น ความกลัวการบาดเจ็บทางร่างกาย, ความขัดแย้งของ ผู้ตัดสิน, ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม, ความกลัวความล้มเหลว, ความกดดันของเวลา และความขัดแย้งต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลระบุว่าผู้มีประสบการณ์ในการตัดสินฟุตบอลมีความกลัว ความล้มเหลวมากที่สุด และมีความกลัวการบาดเจ็บทางกายน้อยที่สุด เทเลอร์, เดเนียล, เลทและเบิต (1990) ใช้ "แบบสำรวจผู้ตัดสินฟุตบอลของ Ontario" ซึ่งปรับปรุงมาจากรูปแบบของ "แบบสำรวจความวิตกกังวลของผู้ตัดสินฟุตบอล" (SOSS) ที่ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจาก แบบสอบถามMBI (MBI; Maslach, & Jackson. 1986) พวกเขาพบว่าท่ามกลางผู้ตัดสินที่ทำงานหนักมีความเกี่ยวข้องมากที่สุดกับความวิตกกังวลจากความผิดพลาด, ความขัดแย้งต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม และแบบประเมินของผู้ตัดสินแบบอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความวิตกกังวลในอาชีพของเทเลอร์ เอ็ท อัล (1990) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ต่อเนื่องกันระหว่างปัจจัยความวิตกกังวลทั้งหมดและคะแนนของการทำงาน นักทั้งหมด โกลด์สมิธและวิลเลียม (1992) ก็สร้างแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก"แบบสำรวจความ วิตกกังวลของผู้ตัดสินฟุตบอล" สำหรับกีฬาภายใน ซึ่งไม่รับรองว่าถูกต้องและรับรองว่าถูกต้องของ ผู้ตัดสินวอลเลย์บอลและผู้ตัดสินฟุตบอล แบบสอบถามฉบับปรับปรุงนี้ เพิ่มความวิตกกังวลอีก 2 อย่าง คือ ความกดดันของเกมการแข่งขันและการใช้คำพูดที่หยาบคาย ลงไปในแบบสอบถามด้วย ผลการศึกษาดังกล่าวนี้ เรนนี่ (1995) ใช้แบบสอบถามฉบับปรับปรุงนี้กับผู้ตัดสินเบสบอลและ ซอฟบอล ผลแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน 4 ปัจจัย คือ ความกลัวความล้มเหลว, ความกลัวการบาดเจ็บทางร่างกาย, ความกดดันของเวลา และความขัดแย้งต่อความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ซึ่งพบเหมือนกับเทเลอร์และเดเนียล (1987) ถึงแม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาจะพิจารณาแหล่งที่มาของความวิตกกังวลเป็นหลัก แต่ปัจจุบันการศึกษาดังกล่าวจะให้ความสนใจไปที่ความรุนแรงของความวิตกกังวลของผู้ตัดสิน เรนนี่และฮาดี (1997) ศึกษาจากผู้ตัดสินรักบี้จากเมืองวอลส์ ประเทศสกอตแลนด์และจากประเทศ อังกฤษจำนวน 682 คน พบว่าระดับความวิตกกังวลมีน้อยมาก สติวาทและเอลเลอร์ (1996) ดัน พบว่าความวิตกกังวลมีน้อยมาก และมีความรุนแรงน้อยท่ามกลางผู้ตัดสินวอลเลย์บอล เรนนี่และวินเทอร์ริช (1995) พบว่า ผู้ตัดสินบาสเกตบอล 723 คน มีเพียง 4 % เท่านั้นที่มีความวิตกกังวลอยู่ในระดับสูง Guillén & Feltz. (2011) ได้ศึกษารูปแบบแนวคิดของประสิทธิภาพของผู้ตัดสิน กำหนดแนวคิดเสนอแหล่งที่มาของข้อมูลประสิทธิภาพจำเพาะของผู้ตัดสิน และแนะนำผลที่ตามมาของการมี

ประสิทธิภาพสูงหรือต่ำของผู้ตัดสิน ประสิทธิภาพของผู้ตัดสินถูกกำหนดให้เป็นขอบเขตที่ผู้ตัดสินเชื่อว่าพวกเขามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ความเชื่อเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ตัดสินถูกตั้งสมมติฐานว่าได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความรู้และการศึกษาของผู้ตัดสิน การสนับสนุนจากผู้อื่นที่สำคัญ ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ ความสะดวกสบายด้านสิ่งแวดล้อมและการรับรู้ความวิตกกังวล ในทางกลับกัน ความเชื่อในประสิทธิภาพของผู้ตัดสินถูกตั้งสมมติฐานเพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้ตัดสิน ความเครียดของผู้ตัดสิน การละเมิดกฎของนักกีฬา ความพึงพอใจของนักกีฬาและความพึงพอใจของผู้ตัดสินร่วม

Andro Matković, Tomislav Rupčić & Damir Knjaz. (2014) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาระทางสรีรวิทยาที่ผู้ตัดสินบาสเกตบอลชั้นยอดต้องรักษาในระหว่างเกมการแข่งขัน ผู้ตัดสิน 31 คน (อายุ: 33.35 ± 5.17 ปี น้ำหนักตัว: 88.04 ± 7.47 กก. ส่วนสูง: 186.37 ± 5.40 ซม.) ทั้งหมดจัดเป็นผู้ตัดสิน A-list ของลีกบาสเกตบอลโครเอเชียครั้งที่ 1 ผ่านการทดสอบแบบก้าวบนลู่วิ่งไฟฟ้าเพื่อกำหนดขีดจำกัดแบบไม่ใช้ออกซิเจน (วิธี V-slope) ผู้ตัดสินได้รับการตรวจติดตามคลื่นไฟฟ้าหัวใจเพื่อกำหนดภาระทางสรีรวิทยาในระหว่างเกมการแข่งขัน วัดอัตราการเต้นของหัวใจ (HR) ในระหว่างเกมโดยใช้เครื่องวัดคาร์ดิโอ ตาคาไมเตอร์ POLAR RS400 ระดับของภาระทางสรีรวิทยาถูกกำหนดตามโซนความเข้มข้นของการทำงานแต่ละโซนซึ่งถูกกำหนดโดยใช้การทดสอบในห้องปฏิบัติการสำหรับแต่ละวิชาแยกกัน โซนความเข้มข้นต่ำสุด 79 % ของ HR ที่เกณฑ์การช่วยหายใจ โซนต่อไปนี้อยู่รวม HR ระหว่าง 80 ถึง 89 % ของ HR ที่เกณฑ์การช่วยหายใจ จากนั้นระหว่าง 90 ถึง 100 % ของ HR ที่เกณฑ์การช่วยหายใจ โดยที่สูงสุด โซนอยู่เหนือ HR ที่เกณฑ์การช่วยหายใจ เวลาที่แต่ละเขตความเข้มข้นเฉพาะถูกกำหนดและแสดงเป็นเปอร์เซ็นต์ของเวลาเล่นเกมทั้งหมด เฉลี่ย HR ระหว่างเกมอยู่ที่ 131.52 ± 9.10 bpm หรือ $77.34 \pm 6.05\%$ ของ HR ที่ขีดจำกัดแบบไม่ใช้ออกซิเจน เป็นที่ยอมรับว่าผู้ตัดสินใช้เวลา 50 % ของเวลาเล่นเกมทั้งหมดในโซนที่มีโหลดแอโรบิกสูง (โซนแอโรบิกที่เข้มข้นและเข้มข้น) ในขณะที่ถ้าเราตรวจสอบเฉพาะเวลาในระหว่าง ควอเตอร์ เปอร์เซนต์นี้จะสูงถึง 60% ผู้ตัดสินใช้เวลาเพียง 1-2 % ของเวลาเล่นเกมทั้งหมดในเขตโหลดกระบวนการแบบไม่ใช้ออกซิเจน ไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างผู้ตัดสินที่อายุน้อยกว่าและผู้ที่มีอายุมากกว่าในด้านภาระทางสรีรวิทยาการรักษาไว้ระหว่างเกม การค้นพบนี้บ่งชี้ว่าผู้ตัดสินบาสเกตบอลต้องมีความสามารถในการใช้ระบบแอโรบิกสูงเพื่อทนต่อภาระทางสรีรวิทยาในระหว่างเกมบาสเกตบอล

Smid P. (2015) วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในการตัดสินบาสเกตบอล เจ. ฮู จุดมุ่งหมายของบทความนี้คือการกำหนดลักษณะบทบาท กิจกรรม และการมีส่วนร่วมของผู้ตัดสินในเกมโดยเน้นที่เกมบาสเกตบอล ผู้เขียนกล่าวถึงประเด็นเหล่านี้ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในการทำงานเป็นทีมของผู้ตัดสินในช่วงสามปีที่ผ่านมา เขานำเสนอตำแหน่งของผู้ตัดสินในสนามบาสเกตบอล (ผู้ตัดสินนำ ผู้ตัดสินกลาง และผู้ตัดสินตาม) พื้นที่ของความสามารถ หน้าที่ และความรับผิดชอบ วิธีการศึกษา

คือการสังเกตโดยตรงของการแข่งขันบาสเกตบอล 45 เกมระหว่างฤดูกาล 2012-2014 ในบาสเกตบอลชายของ Mattoni National Basketball League ในสาธารณรัฐเช็ก ผู้เขียนเปรียบเทียบตำแหน่งพื้นฐานสามตำแหน่งตามเกณฑ์ของพื้นที่ในสนามบาสเกตบอล ตำแหน่งผู้ตัดสินและเวลาในเกมที่เกี่ยวข้องกับการฟาล์วบุคคลของผู้เล่น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในผู้ตัดสินบาสเกตบอลที่เข้าร่วมการแข่งขันระหว่างเกม ซึ่งบ่งชี้ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดในการทำงานเป็นทีมของผู้ตัดสินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานนี้

Karaçam A., & Pulur A. (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาผู้ตัดสินประเภทบาสเกตบอลความสามารถและแนวโน้มการเห็นอกเห็นใจ รูปแบบการวิจัยของการศึกษาเป็นรูปแบบการคัดกรองเชิงสัมพันธ์ การสุ่มตัวอย่างการศึกษาประกอบด้วยบาสเกตบอลชาย 124 คนและหญิง 18 คน การจัดประเภทผู้ตัดสินที่ทำหน้าที่ผู้ตัดสินอย่างเข้มข้นภายใน สหพันธ์บาสเกตบอลตุรกี ฤดูกาล 2015 -2016 แบบฟอร์มข้อมูลส่วนบุคคล การแก้ปัญหา (PSI) ซึ่งได้รับการพัฒนาโดย Heppner และ Peterson และ Empathetic Tendency Scale (ETS) ซึ่งพัฒนาโดย Dökmen ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลคือวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมแพ็คเกจ SPSS ที่ใช้ผลิตภัณฑ์เพียร์สัน ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โมเมนต์เพียร์สันเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Kruskal Wallis, T-test และใช้การทดสอบ Mann - Whitney U เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างตามตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ การจำแนกประเภทปีการศึกษาและการจัดประเภทผู้ตัดสินบาสเกตบอล กำหนดความแตกต่างที่มีนัยสำคัญเชิงบวกระหว่างแนวโน้มและปัญหาการเห็นอกเห็นใจของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ความสามารถในการแก้ (r = .170, p < .05) เมื่อระดับการศึกษาถือว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในคะแนนรวมการเห็นอกเห็นใจ ผู้ตัดสินปริญญาโท (U =1041.50, พี < .05) ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญใด ๆ ระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ตัดสินบาสเกตบอลและคะแนนรวมของแนวโน้มการเห็นอกเห็นใจและเพศของพวกเขา ปีที่จำแนกประเภทและตัวแปรการจำแนกประเภท อีกครั้งใด ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนรวมความสามารถในการแก้ปัญหาและตัวแปรทางการศึกษาระดับ

Karaçam A., & Pulur A. (2017) จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในตนเองของผู้ตัดสินกับระดับสมรรถนะตนเองทั่วไปของผู้ตัดสินบาสเกตบอลในด้านเพศ การศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการตัดสิน กลุ่มการศึกษาถูกสร้างขึ้นภายในวิธีการสุ่มตัวอย่างง่ายผู้ตัดสิน 192 คน หญิง 10 % (n=19) และชาย 90 % (n=173) ที่ยังตัดสินภายในสหพันธ์บาสเกตบอลตุรกีระหว่างฤดูกาลบาสเกตบอล 2016 - 2017 เข้าร่วมในการศึกษานี้ แบบฟอร์มข้อมูลส่วนบุคคล มาตรฐานวัดประสิทธิภาพตนเองของผู้ตัดสิน (REFS) และมาตรฐานวัดประสิทธิภาพตนเองทั่วไป (GSE) ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรม SPSS 21 และ AMOS หาค่า t-test และ one-way variance

analysis (ANOVA) ถูกนำมาใช้ในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามลำดับ คะแนนรวมของผู้ตัดสินใน REFS และคะแนนที่ได้จากมิติย่อยของสมรรถภาพทางกายและการตัดสินใจ แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ตามเพศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญระหว่างสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสิน ความรู้ในเกม การตัดสินใจ ความกดดัน การสื่อสาร คะแนนรวมใน GES และ REFS และอายุและประสบการณ์ในการตัดสิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและที่สำคัญระหว่างสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสิน ความรู้ในเกม การตัดสินใจ ความกดดัน การสื่อสาร คะแนนรวมใน GES และ REFS และตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง REFS คะแนนรวม สมรรถภาพทางกาย ความรู้เกี่ยวกับเกม การตัดสินใจ ความกดดันและการสื่อสารของ ผู้ตัดสิน และการศึกษา

Ridinger, L. L., Warner, S., Tingle, J. K., & Kim, K. R. (2017) แนวโน้มปัจจุบันบ่งชี้ว่าจำนวนผู้ตัดสินกีฬาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การวิจัยนี้จึงพยายามทำความเข้าใจเหตุผลของการเข้ามาครั้งแรก การทำหน้าที่ต่อ และความเป็นไปได้ในการเลิกทำหน้าที่ผู้ตัดสิน ขณะเดียวกันก็ระบุปัญหาและแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ การวิเคราะห์เนื้อหาถูกนำมาใช้เพื่อตรวจสอบคำตอบแบบสำรวจออนไลน์แบบเปิด 5 แบบจากผู้ตัดสิน 2,485 คน ผลการวิจัยระบุว่า การเป็นผู้ตัดสินที่น่าพึงพอใจ (58%) และค่าตอบแทน (14%) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ตัดสินเข้ามามีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ผู้ตัดสิน ทั้ง 2 นี้ คือ การเป็นผู้ตัดสินที่น่าพึงพอใจ (75%) และค่าตอบแทน (14%) ยังระบุด้วยว่ามีความสำคัญต่อการรักษาผู้ตัดสินที่ไว้ ผู้ตอบแบบสอบถาม 58% กล่าวถึงข้อจำกัดทางร่างกายเกี่ยวกับเหตุผลที่พวกเขาวางแผนที่จะเลิกทำหน้าที่ผู้ตัดสิน ในแง่ของปัญหาที่เป็นปัญหามากที่สุด ผู้ตัดสินระบุบ่อยที่สุดว่ามีการล่วงละเมิด (42%) และปัญหาการบริหาร (20%) สุดท้าย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าวิธีที่ดีที่สุดในการสรรหาและรักษาเจ้าหน้าที่ไว้คือ การจัดหาที่ปรึกษาและการฝึกอบรม (32%) การทำตลาดกับคนหนุ่มสาว (23%) และการเพิ่มเงินเดือน (19%) ผลกระทบในทางปฏิบัติและกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมถึงการดึงดูดผู้หญิง กลุ่มชาติพันธุ์ที่ด้อยโอกาส และคนหนุ่มสาวให้เข้ามาทำหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬา

Ridinger, L. L., Kim, K. R., Warner, S., & Tingle, J. K. (2017) การศึกษานี้ใช้การวิจัยเกี่ยวกับการทำหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาในปัจจุบันเป็นพื้นฐาน โดยเสนอมาตราส่วนการรักษาผู้ตัดสิน (RRS) นักวิจัยได้พัฒนามาตราส่วนที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้เพื่อทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำหน้าที่ผู้ตัดสินต่อไป โดยผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 ประกอบด้วยการพัฒนาเครื่องมือ ในขณะที่ขั้นที่ 2 รวมถึงการทดสอบภาคสนามของผู้ตัดสิน (n=253) หลังจากวิเคราะห์ EFA และ Rasch แล้ว มาตราส่วนที่ปรับปรุงแล้วจากขั้นที่ 1 และ 2 ก็ถูกนำไปใช้กับผู้ตัดสิน 979 คน ในขั้นที่ 3 ผลลัพธ์ของขั้นที่ 3 โดยใช้ CFA ระบุว่า RRS 7 ปัจจัย 28 ข้อเป็นเครื่องมือที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ในการวัดและทำนายการรักษาผู้ตัดสิน ผลลัพธ์เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพิจารณา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้ตัดสิน ซึ่งได้แก่ การพิจารณาของผู้บริหาร แรงจูงใจ ภายใน การให้คำปรึกษา ค่าตอบแทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การขาดความเครียด และ การศึกษาต่อเนื่อง รวมถึงการอภิปรายเกี่ยวกับวิธีที่ RRS สามารถช่วยให้ผู้บริหารจัดการและรักษาผู้ ตัดสินกีฬาไว้ได้

Karacam A., & Adiguzel N. S. (2019) จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือเพื่อตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนประสิทธิภาพของผู้ตัดสินบาสเกตบอลที่ได้รับในระหว่างฤดูกาลกับระดับ ความสามารถของตนเอง การศึกษาได้ดำเนินการในการออกแบบสหสัมพันธ์และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ที่เข้าถึงได้สำหรับการเลือกตัวอย่าง ตัวอย่างการศึกษาประกอบด้วยผู้ตัดสินคลาส - B 64 คน (2 % (n=3) เป็นเพศหญิง และ 98 % (n=61) เป็นชาย ซึ่งทำหน้าที่อย่างเข้มข้นในฤดูกาล 2016 - 2017 ภายในสหพันธ์บาสเกตบอลตุรกี แบบฟอร์มข้อมูลประชากร "มาตราวัดประสิทธิภาพตนเองของผู้ ตัดสิน" ที่พัฒนาโดย Karacam และ Pulur การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรม SPSS 21 และ AMOS ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ช่วงเวลาของเพียร์สัน พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญในเชิงบวก ระหว่างสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ความรู้เกี่ยวกับเกม การตัดสินใจ ความกดดัน การสื่อสาร คะแนนรวมของ REFS และคะแนนประสิทธิภาพของพวกเขา และอายุตัวแปรและจำนวน การแข่งขันที่ผู้ตัดสิน นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญในเชิงบวกระหว่างสมรรถภาพทาง กายของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ความรู้ในเกม การตัดสินใจ ความกดดัน การสื่อสาร และคะแนนรวม ของ REFS และคะแนนการปฏิบัติงาน

Sors F., et al. (2019) ได้ศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้ตัดสินในกีฬาได้รับผลกระทบ จากหลายปัจจัย รวมถึงแรงกดดันจากผู้ชม แม้ว่าจะก่อนหน้านี้จะมีการตรวจสอบอคติทีมเหย้าหรือทีม เยือนแล้ว แต่บทบาทของเสียงจากผู้ชมก็ยังไม่ได้รับการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ เราตรวจสอบว่า เสียงจากผู้ชม (สงบและกดดัน) ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ตัดสินบาสเกตบอลอย่างไร เมื่อตรวจสอบ วิดีโอเกี่ยวกับการทำฟาล์วที่อาจเกิดขึ้น ในการทำเช่นนั้นเรายังพิจารณาระดับความวิตกกังวลในการ แข่งขันของผู้ตัดสิน (ความวิตกกังวลต่ำหรือสูง) ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีปฏิสัมพันธ์กับแรงกดดันจากผู้ชม $A \times 2$ ANOVA (เสียงผู้ชม $\times$ ความวิตกกังวล) เผยให้เห็นปฏิสัมพันธ์ที่สำคัญ $[F(1,28) = 7.33; p < 0.05; \eta^2 p = 0.21; \text{กำลัง} = 0.74]$ โดยผู้ตัดสินที่มีความกังวลอย่างมากแสดงผลงานที่แย่กว่าใน สภาพผู้ชมที่กดดัน $[t(14) = 2.24; p < 0.05; \text{กำลัง} = 0.64]$ ผลปรากฏว่าเสียงของผู้ชมดูเหมือนจะไม่ ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ตัดสิน เว้นแต่เราจะพิจารณาว่าความวิตกกังวล การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจของผู้ตัดสินที่มีความวิตกกังวลสูงอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก เช่น เสียงจากผู้ชม ได้ง่ายขึ้น จากผลลัพธ์เหล่านี้ สหพันธ์ผู้ตัดสินควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาระเบียบการ ฝึกซ้อมที่มุ่งเน้นให้ผู้ตัดสินที่มีความกังวลอย่างสูง เพื่อหลีกเลี่ยงการตัดสินใจของผู้ตัดสินจากการถูก อคติโดยแรงกดดันของผู้ชม

García-Santos D. et al. (2020) ได้ศึกษาการทบทวนประสิทธิภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลอย่างเป็นระบบ ความสำคัญของผู้ตัดสินในระหว่างการแข่งขันจำเป็นต้องระบุรายละเอียดผลงานของผู้ตัดสินอย่างละเอียด การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่นำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตัดสิน จากมุมมองทางกายภาพหรือสรีรวิทยา จิตวิทยา และการตัดสินใจ การออกแบบมุ่งเน้นไปที่การทบทวนข้อมูลอย่างเป็นระบบตามการรายงานที่ต้องการสำหรับการตรวจทานอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์เมตา (PRISMA) ฐานข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบคือ WOS และ SCOPUS เกณฑ์การคัดเลือกคือ (i) การศึกษาในภาษาอังกฤษและสเปน (ii) การตรวจสอบรายละเอียดทางสรีรวิทยา จิตวิทยา และเทคนิคของผู้ตัดสินบาสเกตบอล และ (iii) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ตัดสินบาสเกตบอลในระหว่างการแข่งขัน หลังจากขั้นตอนการตรวจสอบแล้ว 51 บทความได้รับการคัดเลือก แบ่งออกเป็นสามกลุ่มของตัวแปร การตัดสินใจ, ความต้องการทางจิตวิทยาและ ความต้องการทางกายภาพ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นความสำคัญและอิทธิพลของผู้ตัดสินบาสเกตบอลในระหว่างการแข่งขัน และความจำเป็นในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของเกม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตัดสินต้องทำงานเพื่อปรับปรุงใน 3 ด้านหลัก 1)การตัดสินใจ (ความรู้เกี่ยวกับกฎ การประยุกต์ใช้ในระหว่างการแข่งขัน กลไกของการเคลื่อนไหว หรือการควบคุมเกมในสถานการณ์ที่ขัดแย้งหรือเครียด) 2) สภาพร่างกายหรือสรีรวิทยา (HR, Distance Covered, Speed, Player Load หรือ METs) และ 3)สถานการณ์ความเครียด (ข้อผิดพลาดของผู้ตัดสิน การประท้วง การล่วงละเมิด หรือการปรับเกม) จากทั้งหมดที่กล่าวมาควรเกี่ยวข้องกับประสบการณ์และความสามารถที่ผู้ตัดสินทุกคนควรได้รับเพื่อให้สามารถพัฒนาหน้าที่ของตนได้สำเร็จมากที่สุดโดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อช่วยให้ผู้ตัดสินปรับปรุงวิสัยทัศน์และบทบาทของผู้ตัดสินในการแข่งขัน

VYKTORIA KOVALCHUK, & MARYNA MOSPAN. (2020) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางจิตวิทยาของกิจกรรมของผู้ตัดสินบาสเกตบอล การทำหน้าที่ของผู้ตัดสินบาสเกตบอลให้ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่ซับซ้อนซึ่งมีความสำคัญในเชิงวิชาชีพ ความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทางจิตวิทยาของผู้ตัดสินบาสเกตบอลเป็นเหตุผลในการศึกษาและกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินระดับความพร้อมทางจิตวิทยาของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ซึ่งรวมถึงลักษณะทางจิตวิทยาของกิจกรรมทางประสาทที่สูงกว่า (ประเภทของอารมณ์) การควบคุมโดยอัตโนมัติ ความเร็วของกระบวนการคิด ระดับความวิตกกังวล ระดับความสนใจ ลักษณะบุคลิกภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญที่สุดสำหรับกิจกรรมของผู้ตัดสินบาสเกตบอล การคัดเลือกวิธีการตรวจสอบผู้ตัดสินบาสเกตบอลที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในการแข่งขันระดับแชมป์เปียนชิพชั้นนำของประเทศทำให้สามารถศึกษาระดับความพร้อมทางจิตวิทยาของผู้ตัดสินได้ตามเกณฑ์การประเมินที่ระบุ พบว่า

อารมณ์แบบ “ร่าเริง” มีอยู่ทั่วไปในหมู่ผู้ตัดสินที่ได้รับการตรวจสอบเกี่ยวกับลักษณะทางจิตวิทยาของกิจกรรมทางประสาทที่สูงกว่า – 49 % ของผู้เข้ารับการทดสอบ (32 คนจาก 65 คนที่ตรวจสอบ) เป็นที่ยอมรับว่าประสบการณ์จากกิจกรรมปฏิบัติจริงของผู้ตัดสินส่งผลต่อความนับถือตนเอง เนื่องจากจากผู้ตัดสิน 65 คนที่สำรวจ พบว่าโดยเฉลี่ย 87.5 % (57 คน) แสดงให้เห็นถึงระดับการควบคุมตนเอง (LSC) สูงในมาตราส่วนการทดสอบทั้ง 7 แบบ โดยถือว่าตนเองเป็นคนใจดี เป็นอิสระ มุ่งมั่น ยุติธรรม มีความสามารถ เป็นมิตร ซื่อสัตย์ เป็นอิสระ ไม่หวั่นไหว อย่างไรก็ตาม ควรสังเกตว่าผู้ตัดสินที่สำรวจ 12.5% (8 คน) แสดงให้เห็นถึงระดับการควบคุมตนเอง (LSC) ต่ำ โดยระบุว่าตนเองเห็นแก่ตัว พึ่งพาผู้อื่น ไม่เด็ดขาด ไม่ยุติธรรม เรื่องมาก เป็นศัตรู ไม่มั่นคง ไม่จริงใจ พึ่งพาผู้อื่น และหงุดหงิดง่ายในขณะเดียวกัน การตอบสนองของผู้ตัดสินที่สำรวจต้องงานตามสถานการณ์ที่เสนอสอดคล้องกับระดับการควบคุมตนเองอย่างสมบูรณ์ จากการทดสอบพบว่าอัตราการใช้ของกระบวนการคิดของผู้ตัดสินบาสเกตบอลนั้นอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิสูจน์ได้จากประสิทธิภาพสูงของแบบทดสอบที่เสนอ ซึ่งยอดเยี่ยมมากสำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ 80.0 % พบว่าระดับความวิตกกังวลตามสถานการณ์และส่วนบุคคลของผู้ตัดสินที่เข้ารับการทดสอบ 89.5 % ถูกกำหนดให้เป็น "ปานกลาง" ซึ่งถือว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการรับรู้ถึงภัยคุกคามต่อความนับถือตนเองและกิจกรรมที่สำคัญในสถานการณ์ที่หลากหลาย และตอบสนองด้วยความวิตกกังวลที่ควบคุมได้มาก ในขณะเดียวกัน ควรสังเกตว่าอัตราความวิตกกังวลส่วนบุคคลที่สูงและต่ำที่แสดงโดยแบบทดสอบในผู้ตัดสินที่เข้ารับการทดสอบ 10.5 % ให้เหตุผลในการสันนิษฐานว่าผู้ตัดสินมีภาวะวิตกกังวลหรือไม่สนใจเลยในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถและชื่อเสียงของตน พบว่าระดับความเอาใจใส่ของผู้ตัดสินบาสเกตบอลไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติในการตัดสินของผู้ตัดสินและมีลักษณะเด่นคือประสิทธิภาพการทำงานที่สูง – 75.0 % ของผู้ตัดสิน ระดับการฝึกฝน – 57.5% ของผู้เข้ารับการตัดสิน และเสถียรภาพทางจิตใจ – 81.0 % ของผู้ตัดสิน ผลลัพธ์ที่ได้บ่งชี้ว่าระดับความพร้อมทางจิตใจของผู้ตัดสินบาสเกตบอลขึ้นนในยูเครนมีตัวบ่งชี้สูงสำหรับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดทั้งหมดและยืนยันถึงอิทธิพลที่มีต่อระดับประสบการณ์ในการทำหน้าที่ผู้ตัดสินมืออาชีพในระยะเวลาสั้น

Candra O., Dupri., & Prasetyo T. (2021) การศึกษางานวิจัยนี้ คือยังมีผู้ตัดสินบาสเกตบอลและผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลบางคนที่ยังขาดความเข้าใจในกฎกติกาของเกมบาสเกตบอลซึ่งเห็นได้ในระหว่างกระบวนการแข่งขัน มักจะมีการโต้เถียงกันระหว่างผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อดูความแตกต่างในความเข้าใจของผู้ตัดสินและผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลทั่ว Riau เกี่ยวกับกฎกติกาในเกมบาสเกตบอล การวิจัยประเภทนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเปรียบเทียบ กล่าวคือ การวิจัยที่เปรียบเทียบตัวแปร 2 ตัวแปร ที่แตกต่างกัน วิธีที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นวิธีการสำรวจและเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การทดสอบจริง-เท็จ ประชากรในการศึกษานี้เป็นผู้ตัดสินและผู้ฝึกสอนทั่วจังหวัดเรียว กลุ่มตัวอย่างวิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

รวมผู้ฝึกสอน 25 คน และผู้ตัดสิน 16 คน ซึ่งประจำการอยู่ทั่วจังหวัดเรียนผลการศึกษานี้ได้รับค่า sig เท่ากับ 0.141 ($p > 0.05$) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างในความเข้าใจของผู้ตัดสินและผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลในเรื่องเกี่ยวกับกฎของบาสเกตบอล

Daniela Annanias Gimenes de Paula et al., (2021) ได้ศึกษาปัญหาสุขภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล วัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจบริบทซึ่งปัญหาสุขภาพที่ผู้ตัดสินบาสเกตบอลต้องเผชิญเกิดขึ้นและเพื่อสรุปรายละเอียดทางระบาดวิทยาของการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก วิธีการดำเนินการศึกษาตามรุ่นในอนาคตโดยประเมินผู้ตัดสินบาสเกตบอลโดยใช้รูปแบบมาตรฐาน ผู้เข้าร่วมได้รับการตรวจสอบออนไลน์ทุกสัปดาห์เป็นเวลา 12 สัปดาห์โดยใช้แบบสอบถามศูนย์วิจัยการบาดเจ็บของกีฬาออสโลเพื่อประเมินปัญหาสุขภาพ เช่น โรคต่าง ๆ (ส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบย่อยอาหารหรือระบบประสาท) หรือการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก (เฉียบพลันหรือจากการใช้มากเกินไป) ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ตัดสิน 78 คน อายุเฉลี่ย $36.5 (\pm 9.8)$ ปี ผู้ตัดสินส่วนใหญ่ (97.4 %) พบว่าการใช้โปรแกรมป้องกันเป็นสิ่งสำคัญเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพที่รายงานระหว่างการติดตาม มีอัตราการบาดเจ็บ 23.7 ครั้งต่อการเล่น 1,000 ชั่วโมง (95 % CI 19.5 - 27.9) และความชุกของโรครายสัปดาห์เฉลี่ย 3.2 (95 % CI 0.4 - 6.0) และบาดเจ็บ 17.4 (95 % CI 16.5 - 18.3) จากการศึกษา เป็นไปได้ที่จะสรุปว่ามีอัตราการบาดเจ็บ 23.7 ครั้งต่อการเล่น 1,000 ชั่วโมง (95 % CI 19.5 - 27.9) และความชุกของโรค 3.2 (95 % CI 0.4 - 6.0) และ การบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและกระดูก 17.4 (95 % CI 16.5 - 18.3) ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตัดสินบาสเกตบอลคือการบาดเจ็บที่กล้ามเนื้อและกระดูกที่แขนขาส่วนล่างมากเกินไป

Hrusa P., & Hrusova D. (2021) จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าเพื่อประเมินระดับความเที่ยงธรรมของการแข่งขันบาสเกตบอล และค้นหาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการพึ่งพาผู้ตัดสินหรือไม่ แก่นของการศึกษาคือการตรวจสอบสมมติฐานที่ว่าการทำงานที่ 3 คน (3PO) ทำให้เกิดความเที่ยงธรรมในการเล่นเกมบาสเกตบอลที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับการทำงานที่ 2 คน (2PO) ปัญหาได้รับการแก้ไขโดยการวิจัยเชิงประจักษ์ เชิงพรรณนา และเชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 60 เกมที่เลือก (30 2PO และ 30 3PO) ของการแข่งขันบาสเกตบอลชั้นนำของสาธารณรัฐเช็ก (CBF) ได้รับการประเมิน ระดับของความเป็นกลางได้รับการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้ จำนวนการฟาล์ว จำนวนความผิดพลาดของผู้ตัดสิน ดัชนีความผิดพลาดและจำนวนการฟาล์วนอกบอล มีนัยสำคัญทางสถิติของความแตกต่างได้รับการประเมินในการทดสอบไคสแควร์ ($\chi^2, \alpha .05$) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพขึ้นอยู่กับเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของผู้ตัดสิน CBF ชั้นนำของลีก ($n = 26$) ความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในจำนวนการฟาล์วไม่ได้รับการยืนยัน ผลลัพธ์แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการลดจำนวนความผิดพลาดของผู้ตัดสิน

และดัชนีความผิดพลาด และการเพิ่มจำนวนการฟาล์วนอกบอล ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของระบบ 3PO ให้มีประสิทธิภาพ

Lazaros Ntasis et al. (2021) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของผู้ตัดสินบาสเกตบอลของกรีก และปัจจัยด้านความเครียดระหว่างและหลังการแข่งขัน วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อประเมินระดับความวิตกกังวลก่อนการแข่งขันที่ผู้ตัดสินบาสเกตบอลชาวกรีก N=348 เพื่อจำแนกปัจจัยความเครียด Competitive State Anxiety Inventory-2 (CSAI-2) ที่ใช้จุดมุ่งหมายคือเพื่อตรวจสอบความวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานะทางปัญญา ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสภาพร่างกาย และความมั่นใจในตนเอง ซึ่งต้องการให้พวกเขาออกกำลังกายการควบคุมตนเองเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดก่อนและหลังเกม ผลการวิจัยพบว่าความวิตกกังวลด้านความรู้ความเข้าใจและร่างกายหลังเหตุการณ์สูงขึ้น ในทางกลับกัน ความมั่นใจในตนเองลดลง การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันแสดงให้เห็นว่าความวิตกกังวลในการแข่งขันของผู้ตัดสินอาจส่งผลต่อความกลัวต่อความผิดพลาดก่อนเกมที่ตึงเครียด

Fasold F, et al. (2021) ได้ศึกษาการประสานงานการจ้องมองของกลุ่มในเหตุการณ์แบบไดนามิกเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการวิเคราะห์การจ้องมองพร้อมกันภายในทีม ผลงานและความสำเร็จของกลุ่มที่ทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกันขึ้นอยู่กับทักษะของแต่ละบุคคลและการประสานความสามารถร่วมกัน ในระดับการรับรู้ พฤติกรรมการจ้องมองของแต่ละคนจะได้รับการตรวจสอบอย่างดีพอสมควร อย่างไรก็ตาม การประสานงานของทักษะการมองเห็นในทีมได้รับการตรวจสอบเฉพาะในการศึกษาในห้องปฏิบัติการเท่านั้น และการสอบภาคปฏิบัติและการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การศึกษาศาสนาหรือการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงยังคงถูกละเลยจนถึงขณะนี้ สาเหตุหลักมาจากข้อเท็จจริงที่ว่าวิธีการตามระเบียบวิธีควบคู่ไปกับขั้นตอนการประเมินที่เหมาะสมเพื่อวิเคราะห์การประสานงานการจ้องมองภายในทีมในเหตุการณ์ที่มีไดนามิกสูงนอกห้องปฏิบัติการยังคงขาดหายไป ดังนั้น การศึกษานี้จึงได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาเครื่องมือเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมการจ้องมองที่ประสานกันภายในทีมที่มีผู้ตัดสิน 3 คน ที่ทำหน้าที่โดยมีเป้าหมายร่วมกันในสถานการณ์จริง ทีมนี้เป็นทีมผู้ตัดสินบาสเกตบอล (สามคน) ตัดสินเกม การใช้อุปกรณ์ติดตามดวงตาแบบเคลื่อนที่และเครื่องมือซอฟต์แวร์ที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการจ้องมองพร้อมกันของผู้เข้าร่วมสามคน ซึ่งเป็นครั้งแรกที่อนุญาตให้ทำการตรวจสอบพฤติกรรมการจ้องมองที่ประสานกันของคนสามคนพร้อมกันในสภาพแวดล้อมที่มีไดนามิกสูง โดยรวมแล้ว การศึกษานี้เป็นวิธีการใหม่และเป็นนวัตกรรมในการตรวจสอบพฤติกรรมการจ้องมองที่ประสานกันของทีมสามคนในงานเฉพาะ วิธีนี้ใช้ได้กับการตรวจสอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับทีมในสถานการณ์จริงแบบไดนามิก และเจาะลึกถึงปฏิสัมพันธ์และรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ในการตั้งค่างกลุ่ม (เช่น ในกีฬาประเภททีม)

Martínez-Moreno A., Ibáñez-Pérez R., & Sánchez-Roca C. (2021) ได้ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบความเป็นผู้นำและอิทธิพลที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายและความเครียดของผู้ตัดสินบาสเกตบอล

โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวกกับผู้ตัดสิน 61 คน ผู้ชาย 85.2 % ผู้หญิง 14.8 % ทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สหสัมพันธ์ และแบบจำลองการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น โดยใช้แบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบหลายปัจจัย MLQ-5, Inventario de Burnout en deportistas Revisado IBD-R [Revised Athlete Burnout Inventory] และ Escala de Estrés en el Ámbito Deportivo EEAD [Stress Scale for Sports] ระดับความเครียดปานกลาง (26-50) และความเหนื่อยหน่าย (50-60) ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับระดับความเครียดต่ำ ($p = .003$) และความสำเร็จส่วนบุคคลระดับสูง ($p = .026$) รูปแบบนักพัฒนา ผกผันและผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ($p = .013$) กับความเครียด ภาวะผู้นำที่ถูกต้องสัมพันธ์กับระดับความเครียดต่ำ ($p = .005$) และความสำเร็จส่วนบุคคลสูง ($p = .019$) และความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($p = .006$) ของความเหนื่อยหน่าย ภาวะผู้นำแบบพาสซีฟสัมพันธ์กับระดับความเครียดสูง ($p = .013$) และความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับต่ำ ($p = .023$) โดยสรุป ผู้ตัดสินส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับระดับความเครียดต่ำ และความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับสูง พวกเขามีระดับความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในระดับปานกลาง ในขณะที่มีความแตกต่างระหว่างระดับประเทศและระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างเกี่ยวกับบทบาทที่เล่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

Sobko I.M., Chucha Y.I., Podmaryova I.A., Nagovitsyna O.P. & Zhuravlova I.M. (2021) วัตถุประสงค์การวิจัยนี้ เพื่อพัฒนาและทดลองยืนยันการใช้วิดีโอคู่มือ "ความท้าทายสำหรับผู้ตัดสิน" ในการฝึกกีฬาของผู้ตัดสินบาสเกตบอลรุ่นเยาว์สำหรับฤดูกาลแข่งขัน วัสดุและวิธีการ ผู้ตัดสินบาสเกตบอลรุ่นเยาว์ (30 คน) ประเภท C (อายุ 18-20 ปี) เข้าร่วมการทดลอง กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน ได้รับการสุ่มจัดสรร ผู้เข้าร่วมทุกคนตกลงที่จะเข้าร่วมในการทดลอง การศึกษาดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงสิงหาคม 2020 ในช่วงเริ่มต้นและสิ้นสุดการทดลอง ผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งหมดได้รับการทดสอบทางกายภาพที่ซับซ้อน (วิดพื้น 30 วินาที กระโดดไกลจากสถานที่ กระโดดเชือกใน 1 นาที วิ่ง 3000 เมตร ยกน้ำหนักในท่าหนึ่งเป็นเวลา 1 นาที ดึงบาร์ขึ้น ยึดร่างกายส่วนบนไปข้างหน้าจากท่าหนึ่ง การทดสอบของรอมเบอร์ก การทำงาน (การทดสอบของรูฟิเยร์ การทดสอบของเกินจิ การทดสอบของสแตนท์) การทดสอบสภาวะทางจิตสรีรวิทยาโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ "จิตวินิจัยโรค" ตัวบ่งชี้ความเร็วของปฏิกิริยามอเตอร์ภาพอย่างง่ายและความเร็วของปฏิกิริยาการเลือกมอเตอร์ภาพที่ซับซ้อน วิธีการทางคณิตศาสตร์และสถิติถูกกำหนดไว้ ผลลัพธ์ คู่มือวิดีโอ "ความท้าทายสำหรับผู้ตัดสิน" ได้รับการพัฒนาและแนะนำในกระบวนการฝึกอบรมด้วยความช่วยเหลือซึ่งเป็นไปได้ที่จะกำหนดระดับการเตรียมพร้อมที่ซับซ้อนของผู้ตัดสินบาสเกตบอลรุ่นเยาว์และความสามารถทางจิตสรีรวิทยาของผู้ตัดสิน คู่มือนี้ประกอบด้วยชุดแบบฝึกหัดและตัวอย่างการฝึกซ้อมเพื่อปรับปรุงความพร้อมทางกายภาพ เทคนิค และทางทฤษฎีของผู้ตัดสินประเภท C เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับฤดูกาลแข่งขัน ข้อสรุป แสดงให้เห็นว่าจากการทดลอง ตัวบ่งชี้ความพร้อมทาง

เทคนิค ทางกายภาพ และการทำงานของผู้ตัดสินบาสเกตบอลของกลุ่มทดลองดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม จากวิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ในตัวบ่งชี้ความพร้อมทางเทคนิคของกลุ่มทดลองเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม

Antonio J Ruiz, Carlos Albaladejo-García, Raúl Reina, Francisco J Moreno. (2023) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายพฤติกรรมการค้นหาด้านภาพของผู้ตัดสินบาสเกตบอล ผู้ตัดสินบาสเกตบอลระดับประเทศ 8 คนและระดับภูมิภาค 8 คน เข้าร่วมการศึกษา ผู้เข้าร่วมชมวิดีโอคลิปเกมเพลย์ที่ฉาย 5 คลิป 2 ครั้ง จากมุมมองที่แตกต่างกัน ตำแหน่งผู้ตัดสินนำและผู้ตัดสินตาม ตัวแปรตามขึ้นอยู่กับ การเคลื่อนไหวของลูกตาจากภายนอก (จำนวนการจ้อง เวลาการจ้องโดยเฉลี่ย และเวลาการจ้องทั้งหมดในพื้นที่ที่สนใจที่เลือก) และตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญเทียบกับมือใหม่) และมุมมองภาพ (ตำแหน่งผู้ตัดสินนำและผู้ตัดสินตาม) พบความแตกต่างในพฤติกรรมการจ้องมองส่วนใหญ่ระหว่างตำแหน่งผู้ตัดสินนำและผู้ตัดสินตาม (เวลาการจ้องทั้งหมด $F = 10.79$; $p < 0.01$; $\eta p^2 = 0.435$; เวลาการจ้องโดยเฉลี่ย $F = 16.23$; $p < 0.01$; $\eta p^2 = 0.537$) พบว่าผู้ตัดสินบาสเกตบอลส่วนใหญ่ใช้กลยุทธ์การกำหนดเป้าหมายไปที่ผู้เล่นฝ่ายรุกพร้อมลูกบอลและหมุนภาพไปที่ลำตัวของผู้เล่น ความเชี่ยวชาญไม่ได้กำหนดจำนวนหรือเวลาของการจ้องจับตา แต่จะมีอิทธิพลต่อตำแหน่งของการจ้องจับตา

Karaçam, A., Bekir Erhan Orhan., Ali Selman Ozdemir., Alpar Aser Sabuncu., Claudiu Mereuta. (2023) ในการศึกษาที่ใช้แบบจำลองการคัดกรองเชิงสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับสุขภาพจิตและการควบคุมอารมณ์ของผู้ตัดสินบาสเกตบอล กลุ่มตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วย ผู้ตัดสินในสนามที่ยังทำหน้าที่อยู่ 327 คนในลีกบาสเกตบอลของตุรกีในช่วงฤดูกาล 2021–2022 ซึ่งคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เข้าถึงได้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ตัดสินหญิง 13.50 % ($n = 44$) ผู้ตัดสินชาย 86.50 % ($n = 283$) โดย 67.30 % ($n = 220$) ได้รับการรับรองระดับประเทศ และ 32.70 % ($n = 107$) เป็นผู้ตัดสินระดับภูมิภาค การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวข้องกับแบบฟอร์มข้อมูลส่วนบุคคล Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS) และ Referee Emotion Regulation Scale (RERS) การวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย การทดสอบที และ ANOVA ได้ดำเนินการโดยใช้ซอฟต์แวร์ SPSS 21 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ $p < .05$ ผลการศึกษารังนี้ขึ้นชี้ว่าเพศและสถานะการศึกษาไม่ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความเป็นอยู่ทางจิตใจ การระงับ และการประเมินความรู้ความเข้าใจใหม่ในหมู่ผู้ตัดสินบาสเกตบอล อย่างไรก็ตาม ระดับของการตัดสินกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเป็นอยู่ทางจิตใจ การระงับ และการประเมินความรู้ความเข้าใจใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พบความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่าง

ความเป็นอยู่ทางจิตใจ การระงับ ระดับการประเมินความรู้ความเข้าใจใหม่ อายุ และประสบการณ์ของผู้ตัดสินใจแบบสุ่ม นอกจากนั้น ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเป็นอยู่ทางจิตใจของผู้ตัดสินใจและระดับการควบคุมอารมณ์ ซึ่งเน้นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้ ผลการศึกษาเน้นย้ำถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ทางจิตใจและการควบคุมอารมณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ตัดสินใจแบบสุ่ม นอกจากนั้น การศึกษายังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างด้านเหล่านี้เพื่อปรับปรุงความยืดหยุ่นทางจิตใจและประสิทธิภาพโดยรวมของผู้ตัดสินใจ การวิจัยเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจและการควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจสามารถมีส่วนสนับสนุนวรรณกรรมที่มีอยู่ได้อย่างมาก โดยให้ข้อมูลอันมีค่าสำหรับการฝึกอบรมผู้ตัดสินใจและโปรแกรมสนับสนุน

Eran Sabag, Ronnie Lidor, Michal Arnon , Elia Morgulev , Michael Bar-Eli (2023) ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้หลักการสามคน (3PO) เป็นวิธีการใหม่ในการตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ในกลุ่มผู้ตัดสินใจแบบสุ่ม เรามุ่งเป้าไปที่การสำรวจว่าการจัดอันดับประสบการณ์ และการทำงานเป็นทีมของผู้ตัดสินใจแบบสุ่ม 25 คนสามารถทำนายความแม่นยำของ DM ในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนจากเกมแบบสุ่มได้หรือไม่ มีการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่ตัดสินใจ 283 เหตุการณ์ จากเกมที่ถ่ายทำ 100 เกม จากนั้น ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน จะจัดเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจนั้นถูกต้องหรือไม่ และผู้ตัดสินใจคนใด (ลีด เซ็นเตอร์ หรือเทรล) ยืนอยู่ในพื้นที่ครอบคลุมหลัก ตามหลักการ 3PO เมื่อทำการตัดสินใจ การค้นพบของเราระบุว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (การประสานงาน) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการตัดสินใจ จากทั้งหมด 283 เหตุการณ์ มีการตัดสินใจ 60 ครั้ง (21 %) ไม่ได้มาจากตำแหน่งที่แนะนำตามหลักการ 3PO การตัดสินใจเหล่านั้น 49 รายการไม่ถูกต้อง ข้อค้นพบนี้จะถูกอภิปรายจากทั้งมุมมองด้านการพัฒนาและด้านการเรียนการสอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยแบ่งวิธีการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์โดยการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบสร้างแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล

1. แหล่งข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียน จำนวนทั้งสิ้น 1,204 คน (สมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลของสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ของ Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95 % ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % ของ (Yamane, 1967 อ้างอิง อิทธิพิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการให้ข้อมูลอย่างไม่สมบูรณ์ จึงได้สำรองการเก็บข้อมูลเพิ่มอีก ร้อยละ 10 รวมเป็น จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกผู้ตัดสินที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำในปี 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านความรู้ 2) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 3) ด้านสมรรถภาพร่างกาย 4) ด้านการตัดสินใจ 5) ด้านการควบคุมเกม 6) ด้านพฤติกรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's summated rating scale) จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ท่านมีปัญหาหรืออยากจะพัฒนาตนเองในเรื่องอะไรอีกบ้าง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

3.2 สร้างแบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านความรู้ 2) ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 3) ด้านสมรรถภาพร่างกาย 4) ด้านการตัดสินใจ 5) ด้านการควบคุมเกม 6) ด้านพฤติกรรม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.3 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

3.4.1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอน มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

3.4.2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล หรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลจำนวน 2 คน

3.4.3) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยต่าง ๆ จำนวน 1 คน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน

1.1 รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย สาขาวิชาพลศึกษา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ จรทะผา สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ จำนวน 2 คน

2.1 วาที่พันธ์ี ดร.สมภพ ห่วงทอง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

2.2 ดร.วัชริน ผดุงรัชดาภิจ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและวัดประเมินผล จำนวน 1 คน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอื้อมพร หลินเจริญ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3.5 ผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดและกำหนดคะแนนการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 - 1.00 (Item Objective Congruence) (ไพศาล วรคำ, 2565) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้

3.6 นำไปทดลองใช้บุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

3.7 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขรับรอง : P2-0439/2565 ดำเนินการบนหลักการรักษาสีทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยตระหนักและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือทางราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยพร้อมกับแนบหนังสือความยินยอมการเข้าร่วมวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง ประสานไปยังสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน ได้รับคืนจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งเอกสารทางการส่งแบบสอบถามทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ต (Web Based Questionnaire) โดยการใช้โปรแกรม (Google Form) พร้อมกันนัดหมายวันและเวลาในการส่งกลับ

4.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็น ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอนและผู้เชี่ยวชาญด้าน

การตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในประเทศไทย จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Technique) โดยกำหนดคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 1 คน
2. เป็นผู้ควบคุมการแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน
3. เป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน
4. เป็นวิทยากรอบรมผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีรายชื่อดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
 - 1.1 อาจารย์กุล ช่างบุญศรี สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ผู้ควบคุมการแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ จำนวน 2 คน
 - 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
 - 2.2 นายสัมพันธ์ กัมพูศิริพันธ์ สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
3. ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ จำนวน 2 คน
 - 3.1 ดร.ปรีดา ม่วงมี ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ
 - 3.2 นายสืบพงษ์ วิชัยผินผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ
4. วิทยากรอบรมผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ จำนวน 2 คน
 - 4.1 นายธีรพงศ์ ยอดสินธุ์ วิทยากรผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
 - 4.2 อาจารย์บรรพต เจตนาเสน วิทยากรผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล หลักสูตรและสมรรถนะของการเป็นผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล

3.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา และกำหนดประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็น และตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์

3.4 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.5 ผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดและกำหนดคะแนนการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 – 1.00 (Item Objective Congruence) (ไพศาล วรคำ, 2565) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้

3.6 ปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยนเรศวร ทำหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

4.2 ส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้การสัมภาษณ์

4.3 ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์เบื้องต้นอย่างน้อย 1 สัปดาห์ เพื่ออธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย พร้อมทั้งนัดหมายวันที่และเวลาที่จะเข้าไปสัมภาษณ์ ดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม จนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566

4.4 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันที่และเวลาที่นัดหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ วิธีดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ باسเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ
باسเกตบอลตามแนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ
باسเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรผู้วิจัยดำเนินการศึกษาหลักการและ
แนวคิดของนักการศึกษาทั้งต่างประเทศและไทยเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร โดยผู้วิจัย
ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร พบว่า ในองค์ประกอบของหลักสูตรมีความคล้ายคลึง
กันและความแตกต่างกันในส่วนของรายละเอียดบางประการและสรุปประเด็นความสำคัญที่สอดคล้อง
สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร มี 4 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของหลักสูตร 2)
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหาสาระ 4) การวัดและประเมินผล

1.1 หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจباسเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้น
ประสบการณ์ มีหลักการสำคัญ คือ เป็นหลักสูตรพัฒนาการตัดสินใจباسเกตบอลโดยใช้แนวการสอน
แบบเน้นประสบการณ์ โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาได้ตรง ใคร่ครวญ ใช้เหตุผลสรุปเป็นหลักการ
ในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ผู้ตัดสินใจباسเกตบอลใช้หลักการลงสู่การ
ปฏิบัติจริงสอดคล้องกับสมรรถนะการตัดสินใจในปัจจุบัน

1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจباسเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้น
ประสบการณ์ มีจุดมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการตัดสินใจباسเกตบอลของผู้ตัดสิน
กีฬาบาสเกตบอล

1.3 เนื้อหาสาระได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเนื้อหาสาระ
พร้อมจัดระยะเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม ซึ่งเนื้อหาจะเกี่ยวข้องกับสมรรถนะการตัด
กีฬาบาสเกตบอล

1.4 การวัดและประเมินผล เป็นการกำหนดการวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยให้ครอบคลุมทุกสมรรถนะของการตัดสินใจบาสเกตบอล โดยใช้วิธีการ
วัดและประเมินจากแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบทดสอบสมรรถภาพ และแบบประเมิน
สมรรถนะการตัดสินใจ

ขั้นที่ 2 จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร

ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี ประกอบข้อมูลที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้สะดวก ถูกต้อง เหมาะสมและประสบผลสำเร็จ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยเอกสารประกอบหลักสูตรที่จัดทำขึ้น

2.1 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

1. แหล่งข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ในการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Technique) ประกอบด้วย

- 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและการสอน มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน
- 2) ผู้เชี่ยวชาญทางการตัดสินใจฟาสเกตบอล มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจฟาสเกตบอล
- 3) ผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยและประเมินผล มีประสบการณ์การเกี่ยวกับการวิจัยและการประเมินผล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ มี 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร 2) แบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร และ 3) ประเด็นคำถามและแบบบันทึกในการประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) เอกสารหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างและเนื้อหา 5) แนวทางการจัดกิจกรรม 6) สื่อการเรียนรู้ และ 7) การวัดและประเมินผล

2. แบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

3. ประเด็นคำถามและแบบบันทึกในการประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) 1) องค์ประกอบของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตาม

แนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ท่านคิดว่าควรปรับเปลี่ยน ลดหรือเพิ่มส่วนใดบ้างอย่างไร 2) ท่านคิดว่าหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีความเหมาะสมและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่อย่างไร ควรปรับเปลี่ยน ลดหรือเพิ่มส่วนใดบ้างอย่างไร 3) ท่านเห็นด้วยกับเนื้อหาสาระ กระบวนการ และการวัดประเมินผล ของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์หรือไม่อย่างไร ควรปรับเปลี่ยน ลดหรือเพิ่มเติมส่วนใดบ้างอย่างไร 4) ท่านคิดว่ามีแนวทางหรือวิธีการวัดประเมินผลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์อย่างไร

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ การสร้างแบบประเมินจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินองค์ประกอบของหลักสูตร ตลอดทั้งแนวทางการบันทึกการประชุมสัมมนา มีจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) เอกสารหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) เนื้อหาของหลักสูตร 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อและอุปกรณ์ประกอบ และ 7) การวัดและประเมินผล

3.1.2 ตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานว่าต้องมีค่า เฉลี่ยความเหมาะสม ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.0 ถือว่าโครงสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้

3.1.3 นำเสนอเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.1.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบประเมินกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (IOC : Item-Objective Congruence) ของหลักสูตร พบว่า ได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

การสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ แบบทดสอบสมรรถภาพ และแบบประเมินสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ใช้ในหลักสูตร มีวิธีดังนี้

1. แบบทดสอบวัดความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1.1 ศึกษาจากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

1.2 วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อใช้ในการสร้างแบบทดสอบความรู้ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

1.3 สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล เป็นแบบปรนัยจำนวน 30 ข้อ ชนิดถูกผิด 2 ตัวเลือก มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ แต่ละข้อมีคำตอบถูก 1 คำตอบ ข้อละ 1 คะแนน ข้อสอบ ทั้งหมด 30 ข้อ รวม 30 คะแนน (รายละเอียดดังภาคผนวก หน้า 192-194)

1.4 นำแบบทดสอบวัดความรู้ ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

1.5 นำแบบทดสอบวัดความรู้ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 – 1.00 พบว่าแบบทดสอบวัดความรู้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ใช้ได้

2. แบบทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยใช้แบบทดสอบของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ (FIBA)

3. แบบประเมินสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ด้านการพิจารณา การควบคุม การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ซึ่งมีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

3.1 ศึกษาจากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การควบคุม การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

3.2 จัดทำแบบประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ในแต่ละข้อมีการประเมินค่า 5 ระดับ

3.3 สร้างเกณฑ์การให้คะแนนครอบคลุมพฤติกรรมที่กำหนดแบบรูบริก (rubric) โดยสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกองค์ประกอบ (Analytic score)

3.4 นำแบบประเมินตามสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านการตัดสินใจ การควบคุม การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบประเมินตามสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านการตัดสินใจ การควบคุม การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดคะแนนการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 - 1.00 พบว่าแบบประเมิน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ใช้ได้

3.6 แบบประเมินสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Score เป็นแบบ (Rubric) โดยกำหนดข้อความเป็นสมรรถนะที่แสดงออกของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในการปฏิบัติหน้าที่ในสนาม จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน (Rating scale) แต่ละรายการและเกณฑ์ตัดสินความสามารถในการปฏิบัติ ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลปฏิบัติหรือแสดงสมรรถนะนั้นเด่นชัดที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลปฏิบัติหรือแสดงสมรรถนะนั้นค่อนข้างเด่นชัด

3 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลปฏิบัติหรือแสดงสมรรถนะนั้นปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ปฏิบัติหรือแสดงสมรรถนะนั้นน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลปฏิบัติหรือแสดงสมรรถนะนั้นน้อยที่สุด

3.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านการตัดสินใจ การควบคุม การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมของ ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำแบบสังเกตและแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

เป็นการนำหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ที่ผ่านการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแล้วจากขั้นตอนที่ 2 มาทดลองใช้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย โดยใช้การคำนวณจากโปรแกรม G*power version 3.1.9.2 กำหนดค่า power ที่ระดับ 0.80 และค่า Effect size ที่ระดับ 0.50 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน แต่เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการสูญหายระหว่างการเก็บข้อมูล (Drop out) จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 รวมเป็น 30 คน โดยกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

เกณฑ์คัดเข้า

1. ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
2. มีประสบการณ์การตัดสินใจฟาสเกตบอลอย่างน้อย 2 ปี
3. ผู้ตัดสินใจที่ได้รับคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่สมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2565
4. เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
5. มีความสนใจในการร่วมการวิจัยและยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ตลอดช่วงการศึกษา

เกณฑ์คัดออก

1. ไม่สามารถเข้าร่วมในการวิจัยได้ตลอดเวลาระยะเวลาในการทดลองการใช้การจัดการเรียนรู้ หรือขอลอนตัวออกจากการศึกษา
2. กลุ่มตัวอย่างมีเวลาเข้าร่วมในฝึกอบรมไม่ถึงร้อยละ 80
3. กลุ่มตัวอย่างเกิดเหตุสุดวิสัยที่ไม่สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้ เช่น มีอาการเจ็บป่วยในช่วงการเข้าร่วมฝึกอบรมของทดลองใช้หลักสูตรเป็นต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีดังนี้

1. หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์
2. แบบทดสอบวัดความรู้ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล ทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ

3. แบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 5 ด้าน ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุม ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถภาพ และด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบประเมินที่มีลักษณะเป็นเกณฑ์คุณภาพ ซึ่งแบ่งระดับเป็น 5 ระดับ

4. แบบทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเป็นของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีดังนี้

1. หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

2. แบบทดสอบวัดความรู้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ

3. แบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 5 ด้าน ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุม ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถภาพ และด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบประเมินที่มีลักษณะเป็นเกณฑ์คุณภาพ ซึ่งแบ่งระดับเป็น 5 ระดับ

4. แบบทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเป็นของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเป็นการวิเคราะห์ โดยนำคะแนนแบบทดสอบความรู้ ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลหลังเรียนเปรียบเทียบกับก่อนเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test Dependent)

2. ด้านสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ประเมินสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลโดยนำคะแนนสมรรถนะหลังการทดสอบปฏิบัติ วิเคราะห์โดยนำคะแนนมาคำนวณหาค่าร้อยละกำหนดร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

3. ด้านสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลใช้เกณฑ์ทดสอบของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

การประเมินผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยพิจารณาจากความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ จากการทดลองใช้หลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำการรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรมาประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำมาปรับปรุงแก้ไข ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรมีความถูกต้องและเหมาะสม

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย เป็นกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านจุดมุ่งหมาย 2) ด้านเนื้อหาสาระ 3) ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล 5) สิ่งอำนวยความสะดวก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's summated rating scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

3.1.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจทาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555)

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.1 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจทาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

1.2 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจทาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม และจุดประสงค์ของเครื่องมือ

1.3 ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจทาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) ได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้

1.4 นำแบบสอบถามมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.5 จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจทาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ที่สร้างขึ้นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยได้ประสานทางมหาวิทยาลัยนเรศวรทำเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัย

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งเอกสารทางการส่งแบบสอบถามทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ต (Web Based Questionnaire) โดยการใช้โปรแกรม (Google Form) พร้อมกับนัดหมายวันและเวลาในการส่งกลับ

2.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามมาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 การให้คะแนนในส่วนข้อมูลทั่วไปและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากคำร้อยละ และความถี่ ส่วนการให้คะแนนความคิดเห็น กำหนดให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักความหมาย ดังนี้

ให้ค่าคะแนน 5 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจมากที่สุด

ให้ค่าคะแนน 4 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจมาก

ให้ค่าคะแนน 3 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจปานกลาง

ให้ค่าคะแนน 2 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจน้อย

ให้ค่าคะแนน 1 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามสภาพจัดการเรียนการสอน (IOC : Index of Item-objective Congruence)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีจุดมุ่งหมายการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ และ 4) เพื่อประเมินผลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
f	แทน	จำนวนความถี่
%	แทน	ร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test dependent)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาทั้ง 4 ขั้นตอน แบ่งออกเป็นแต่ละตอนตามจุดมุ่งหมายการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 1.1 ผลการการศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ขั้นตอนที่ 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2.1 ผลการสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 3.1 ผลการวัดความรู้ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ขั้นตอนที่ 3.2 ผลการประเมินสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ขั้นตอนที่ 3.3 ผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการการศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ผลการการศึกษาศักยภาพการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาเบสบอล ผลศึกษาศักยภาพการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาเบสบอล ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=320)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	257	80.3
หญิง	63	19.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.4
ระดับปริญญาตรี	272	85
ระดับปริญญาโท	24	7.5
ระดับปริญญาเอก	7	2.2
อื่น ๆ	3	0.9
ประสบการณ์การตัดสินกีฬาเบสบอล		
น้อยกว่า 3 ปี	108	33.8
3 – 5 ปี	107	33.4
5 ปีขึ้นไป	105	32.8
ระดับของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาเบสบอล		
นานาชาติ	13	4.1
ระดับ 3 (A License)	20	6.3
ระดับ 2 (B License)	43	13.4
ระดับ 1 (C License)	244	76.2
รวม	320	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตัดสินกีฬาเบสบอล จำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพเป็นผู้ตัดสินกีฬาเบสบอล จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ แบ่งเป็นเพศชาย 257 คน และ เพศหญิง 63 คน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 6 ด้าน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านความรู้และจำแนกเป็นรายชื่อ (n = 320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้ในเรื่องกฎกติกาบาสเกตบอลอย่างถูกต้องและแม่นยำ	4.03	0.65	มาก
2. ท่านมีความรู้ในเรื่องทักษะและวิธีการเล่นกีฬาบาสเกตบอลเป็นอย่างดี	4.16	0.63	มาก
3. ท่านมีความเข้าใจพื้นฐานของผู้เล่นและผู้ฝึกสอนเป็นอย่างดี	4.13	0.69	มาก
4. ท่านมีความรู้ในเรื่องกลวิธีการตัดสินของผู้ตัดสินเป็นอย่างดี	4.06	0.68	มาก
5. ท่านมีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยาการกีฬา	3.94	0.71	มาก
6. ท่านมีความรู้พื้นฐานทางด้านเวชศาสตร์การกีฬา	3.74	0.81	มาก
7. ท่านมีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร	3.93	0.73	มาก
8. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวกติกาบาสเกตบอลอยู่เสมอ	4.17	0.73	มาก
9. ท่านศึกษารูปแบบวิธีการตัดสินและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.19	0.71	มาก
10. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของการตัดสินในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองหลังปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.70	มาก
รวม	4.05	0.70	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.05) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 9 ท่านศึกษารูปแบบวิธีการตัดสินและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.19) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านติดตามความเคลื่อนไหวกติกาบาสเกตบอลอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.73) และ ข้อที่ 10 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของการตัดสินในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองหลังปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.17) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 6 ท่านมีความรู้พื้นฐานทางด้านเวชศาสตร์การกีฬา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.74) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.81)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (n=320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีการใช้คำพูดได้ชัดเจนและน่าเชื่อถือ	4.22	0.65	มาก
2. ท่านใช้ภาษาในการสื่อสารที่สุภาพ เหมาะสมตามกาลเทศะ	4.22	0.69	มาก
3. ท่านสามารถพูดสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้	3.62	0.84	มาก
4. ท่านสามารถอ่านและเขียนสื่อสารภาษาอังกฤษได้	3.59	0.88	มาก
5. ท่านสามารถอธิบายกติกาบาสเกตบอลเป็นภาษาอังกฤษในขณะที่ตัดสินได้	3.55	0.91	มาก
6. ท่านใช้สัญญาณมือตาม FIBA ได้อย่างถูกต้อง	4.16	0.74	มาก
7. ท่านมีการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์, โทรศัพท์, โน้ตบุ๊ก เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล	4.22	0.69	มาก
8. ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อน ระหว่างและหลังการตัดสินกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.20	0.68	มาก
9. ท่านเอาใจใส่ต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.67	มาก
10. ท่านสนับสนุนการตัดสินของทีมงานและทำงานในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบ	4.26	0.68	มาก
รวม	4.03	0.74	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.03) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 10 ท่านสนับสนุนการตัดสินของทีมงานและทำงานในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.26) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อที่ 9 ท่านเอาใจใส่ต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.25) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ท่านสามารถอธิบายกติกาบาสเกตบอลเป็นภาษาอังกฤษในขณะที่ตัดสินได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.55) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.91)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
ด้านสมรรถภาพทางกาย (n=320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและพร้อมสำหรับการตัดสิน	4.09	0.72	มาก
2. ท่านมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง	3.77	0.88	มาก
3. ท่านสามารถทดสอบสมรรถภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ผ่านตามหลักเกณฑ์ของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ (FIBA Fitness Tests for Referees)	3.85	0.86	มาก
4. ท่านมีการเคลื่อนที่ด้วยความเร็ว ไปถึงตำแหน่งของการตัดสิน ก่อนเหตุการณ์เสมอในขณะปฏิบัติหน้าที่	4.03	0.68	มาก
5. ท่านมีการดูแลรักษาร่างกายทั้งช่วงก่อนและหลังรายการแข่งขัน	4.00	0.74	มาก
6. ท่านมีรูปร่างสมส่วน ท่าทางสง่างามทั้งในเวลาตัดสินและ นอกเวลาตัดสิน	3.94	0.83	มาก
7. ท่านมีการฝึกและเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้ออยู่เสมอ	3.96	0.77	มาก
8. ท่านมีการฝึกและเสริมสร้างความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิต อยู่เสมอ	3.98	0.78	มาก
9. ท่านสามารถฟื้นฟูร่างกายได้อย่างถูกต้องตามหลักเวชศาสตร์การกีฬา	3.89	0.79	มาก
10. ท่านทานอาหารครบ 5 หมู่และควบคุมอาหารได้อย่างถูกต้อง	4.04	0.73	มาก
รวม	4.01	0.74	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านสมรรถภาพทางกาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.01) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและพร้อมสำหรับการตัดสิน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.09) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อที่ 10 ท่านทานอาหารครบ 5 หมู่และควบคุมอาหารได้ อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.04) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ท่านมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.77) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.88)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านการตัดสินใจ (n=320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านนำความรู้กฎกติกามาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	4.04	0.66	มาก
2. ท่านมีสมาธิกับเกมสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	4.10	0.67	มาก
3. ท่านดำเนินการลงโทษและตักเตือนนักกีฬาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กติกา	4.10	0.67	มาก
4. ท่านนำความรู้ด้านกติกามาประยุกต์ใช้กับหลักจิตวิทยาการกีฬา	4.01	0.66	มาก
5. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่ตัดสินได้ดี	4.08	0.70	มาก
6. ท่านตัดสินใจได้อย่างมั่นใจโดยไม่ลังเล เมื่อเห็นนักกีฬาฝ่าฝืนหรือเล่นผิดกติกา	4.11	0.66	มาก
7. ท่านสามารถดำเนินการลงโทษตามบทลงโทษของการกระทำฟาล์วได้อย่างถูกต้อง	4.11	0.68	มาก
8. ท่านสามารถเคลื่อนที่ เปลี่ยนตำแหน่งและทิศทางได้อย่างถูกต้อง	4.18	0.67	มาก
9. ท่านสามารถวินิจฉัยและตัดสินเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กติกา	4.14	0.64	มาก
รวม	4.10	0.67	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.10) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.67) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 8 ท่านสามารถเคลื่อนที่ เปลี่ยนตำแหน่งและทิศทางได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.18) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อที่ 9 ท่านสามารถวินิจฉัยและตัดสินเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.14) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่

ข้อที่ 4 ท่านนำความรู้ด้านกติกามาประยุกต์ใช้กับหลักจิตวิทยาการกีฬา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.66)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลด้านการควบคุม (n=320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสามารถในการควบคุมเกมการแข่งขัน ตักเตือนนักกีฬาและผู้ฝึกสอนอย่างเหมาะสม	4.10	0.68	มาก
2. ท่านมีการใช้การตักเตือนเพื่อควบคุมการแข่งขันได้อย่าง เสมอภาค	4.24	0.63	มาก
3. ท่านมีการใช้ดุลยพินิจและวินิจัยเกมการแข่งขัน บาสเกตบอลโดยยึดกติกาเป็นหลัก	4.18	0.68	มาก
4. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในสภาวะที่มีความ กดดันได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.73	มาก
5. ท่านสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ใน ทุก ๆ สถานการณ์	4.13	0.69	มาก
6. ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาทางกายได้อย่าง เหมาะสม	4.17	0.66	มาก
7. ท่านสามารถจัดการความเครียดและความวิตกกังวลได้ ทุกสถานการณ์	4.12	0.67	มาก
8. ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องพร้อมคำอธิบายตาม กฎกติกาให้ผู้เล่น/ผู้ฝึกสอนเข้าใจได้อย่างมั่นใจ	4.11	0.69	มาก
9. ท่านมีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์และอุปสรรคที่ เกิดขึ้นในระหว่างการแข่งขัน	4.15	0.68	มาก
รวม	4.15	0.68	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.68) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ท่านมีการใช้การตักเตือนเพื่อควบคุมการแข่งขันได้อย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.63)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านมีการใช้ดุลยพินิจและวินิจฉัยเกมการแข่งขันบาสเกตบอล โดยยึดกติกาเป็นหลักมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.18) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านมีความสามารถในการควบคุมเกมการแข่งขันตักเตือนนักกีฬาและผู้ฝึกสอนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.10) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.68)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านพฤติกรรม (n=320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความเป็นผู้นำ สามารถกำหนดทิศทางเป้าหมายในการทำงานของทีม	4.04	0.70	มาก
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.24	0.65	มาก
3. ท่านมีความสุข สุขภาพอ่อนโยน วางตนได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.70	มาก
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน	4.19	0.68	มาก
5. ท่านสามารถสร้างความเชื่อ ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลต้นแบบที่ดี	4.17	0.69	มาก
6. ท่านมีความคิดและพูดอย่างมีเหตุผลทั้งขณะทำการตัดสินและนอกเวลาตัดสิน	4.13	0.67	มาก
7. ท่านยอมรับความผิดพลาดในการตัดสินของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง	4.24	0.69	มาก
8. ท่านยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ตัดสินที่จะตัดสินด้วยหลักความยุติธรรมและเป็นกลาง	4.27	0.68	มาก
9. ท่านศึกษาติดตามการทำหน้าที่ตัดสินของบุคคลอื่นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.15	0.72	มาก
10. ท่านสนใจใฝ่เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.69	มาก
รวม	4.08	0.71	มาก

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.08) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.=

0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 8 ท่านยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ตัดสินที่จะตัดสินด้วยหลักความยุติธรรมและเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.27) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 7 ท่านยอมรับความผิดพลาดในการตัดสินของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.24) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.69) ข้อ 10 ท่านสนใจใฝ่เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.24) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.69) และ ข้อ 2 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.24) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านมีความเป็นผู้รู้ สามารถกำหนดทิศทางเป้าหมายในการทำงานของทีมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.04) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.70)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลรวมทุกด้าน (n = 320)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรู้	4.05	0.70	มาก
2. ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	4.03	0.74	มาก
3. ด้านสมรรถภาพทางกาย	4.01	0.74	มาก
4. ด้านการตัดสินใจ	4.10	0.67	มาก
5. ด้านการควบคุม	4.15	0.68	มาก
6. ด้านพฤติกรรม	4.08	0.71	มาก
ภาพรวม	4.07	0.71	มาก

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.07) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 5 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.15) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อ 4 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.10) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ด้านสมรรถภาพทางกายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.01) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.74)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น เรื่อง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล สรุปได้ดังนี้

3.1 ท่านพบปัญหาเรื่องใดบ้างในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

- ความรู้ความเข้าใจของการใช้กติกา
- ผู้ตัดสินไม่ยอมความผิดพลาดของตัวเอง นักกีฬาไม่ยอมรับในคำตัดสิน
- ประสบการณ์ในการตัดสิน
- การควบคุมเกมการแข่งขัน
- การเคลื่อนที่เพื่อหามุมมองของเหตุการณ์ในสนาม ตำแหน่งไม่ดี
- การใช้เสียงนกหวีดเกินสองเสียงในบางครั้ง และการเคลื่อนที่หามุมการตัดสินใน

บางครั้ง

- ความวิตกกังวล แรงกดดัน ความมั่นใจในการตัดสินเมื่อนักกีฬากระทำผิดกติกา
- ความมั่นใจและบุคลิกภาพ
- การทำงานเป็นทีม
- การสื่อสารกับนักกีฬาต่างชาติ การสื่อสารระหว่างผู้ตัดสินและผู้เล่น
- สมรรถภาพทางกาย สุขภาพ ความฟิต ร่างกายไม่แข็งแรง อาการบาดเจ็บ

3.2 ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองในการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเรื่องใดบ้าง

- ความรู้กติกา
- เทคนิคการตัดสิน การเคลื่อนที่ มุมมองการพิจารณา
- สมรรถภาพทางกาย ความฟิตของร่างกาย ระบบไหลเวียนโลหิต ความพร้อมของ

ร่างกาย

- จิตวิทยา ความมั่นใจ สมาธิ ความกดดัน และการควบคุมอารมณ์ของผู้ตัดสิน
- ภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาในการสื่อสาร
- การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
- บุคลิกภาพ
- ประสบการณ์ในการตัดสิน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้ตัดสินควรได้รับการถ่ายทอดความรู้ของกติกา แมคคานิคใหม่ๆ เทคนิคการตัดสิน ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างทั่วถึงเหมาะสมให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ในรูปแบบของสื่อที่ชัดเจน ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์หรือวีดิทัศน์ และควรให้มีการทดสอบผู้ตัดสินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ตัดสินมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในส่วนของกติกาและสมรรถภาพทางกาย ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถให้แก่ผู้ตัดสินรุ่นใหม่ สร้างมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะด้าน

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล จำนวน 7 ท่าน

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
1. ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ดี ควรมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใด	1. ผู้ตัดสินควรมีสมรรถภาพทางกายที่ดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ หรืออาจเรียกว่ามีฟิตเนสที่ดี สมรรถภาพทางกาย ต้องมีการฝึก พัฒนาสมรรถภาพ อย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้ตัดสินควรสุขภาพจิตที่ดี การฝึกจิตใจ ฝึกสมาธิจะช่วยให้ผู้ตัดสินมีการตัดสินใจที่ดี 3. ผู้ตัดสินต้องมีทักษะการวิ่ง และการเตรียมร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอ 4. ผู้ตัดสินต้องรอบรู้ในกีฬาบาสเกตบอล ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎ กติกาและการแปลความอย่างถูกต้องแม่นยำ รวมถึงหลักการเคลื่อนที่และวิธีการของการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 3 คน ในรูปแบบปัจจุบัน 5. ผู้ตัดสินต้องมีทักษะ เทคนิค ส่วนบุคคล ต้องมีวิธีการฝึกส่วนบุคคล กลไกการเคลื่อนที่ หามุมมองที่ดี ส่งผลต่อการพิจารณาที่ถูกต้อง โดยการใช้การฝึกผ่านประสบการณ์ 6. ผู้ตัดสินต้องบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในและนอกสนาม เรื่องของการปฏิบัติตัวทั้งในและนอกสนามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับบุคคลที่เห็นและพบเจอผู้ตัดสิน

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
	7. ผู้ตัดสินต้องมีการจัดการที่ดี หรือ การเป็นผู้จัดการที่ดีการทำงานเป็นระบบบริหารจัดการงาน เวลา คน เก่ง ให้มีความพร้อมเมื่อถูกเรียกตัวปฏิบัติหน้าที่ตัดสิน มีทักษะในการสื่อสาร การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม 8. ผู้ตัดสินต้องรู้จักการควบคุมและจัดการตนเอง 9. ผู้ตัดสินต้องเฝ้าเรียนรู้ เข้าร่วมอบรม สัมมนาเสมอ
2. ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล มีอะไรบ้าง สาเหตุใดที่ทำให้เกิดปัญหานั้น และส่งผลกระทบอย่างไร ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน	1. ผู้ตัดสินไม่แม่นในกติกา มีปัญหาการนำกติกาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่รู้ขั้นตอนในการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ ขาดประสบการณ์ 2. ผู้ตัดสินเกิดปัญหาด้านจิตใจ ไม่ซื่อสัตย์ ไม่มีสมาธิ ไม่อดทน ควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ 3. ผู้ตัดสินมีบุคลิกภาพในและนอกสนามไม่ดี 4. ผู้ตัดสินมีสมรรถภาพร่างกายยังไม่ได้ ความไม่พร้อมของร่างกาย 5. ผู้ตัดสินขาดเครือข่าย 6. ผู้ตัดสินมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเกมการแข่งขัน
3. ในมุมมองของท่าน ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านใดมากที่สุด และควรมีวิธี/กระบวนการพัฒนาอย่างไร	1. ผู้ตัดสินควรได้รับความรู้และทำความเข้าใจในด้านการจัดการ การบริหารจัดการเวลาด้านคน ด้านงานและตัวเองที่ดี เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ในการแข่งขัน 2. ผู้ตัดสินควรได้รับการปลูกฝังความคิด ทักษะคติและปรัชญาของการเป็นผู้ตัดสินที่ดี 3. ผู้ตัดสินต้องมีหลักจิตวิทยาการเป็นผู้ตัดสินที่ดีเพื่อนำไปใช้กับการควบคุมเกมการแข่งขันและการทำงานร่วมกับผู้ตัดสิน นักกีฬา ผู้ฝึกสอน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
	4. ผู้ตัดสินต้องศึกษาหาความรู้ เท้ารู้ทันกติกา แมคคานิคการตัดสิน เข้าอบรมหาความรู้เทคนิควิธีการตัดสินใหม่ๆ อยู่เสมอ 5. ผู้ตัดสินต้องรู้วิธีการฝึก การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายอย่างถูกต้อง 6. ผู้ตัดสินต้องรู้จักสร้างเครือข่ายให้เป็นประโยชน์
4. หากมีการพัฒนาหลักสูตรผู้ตัดสิน กีฬาสเกตบอร์ดควรเสริมสร้างสมรรถนะด้านใด เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอร์ดของประเทศไทย	1. ความรู้ในภารกิจและปรัชญาของการเป็นผู้ตัดสินที่ดี 2. ความรู้ด้านจิตวิทยาของการเป็นผู้ตัดสินที่ดี 3. ความรอบรู้และความทันสมัยในกติกา 4. ความรู้การเสริมสร้างด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรม 5. ความรู้ด้านการบริหารจัดการเวลา คน งานและตัวเอง ในการจัดการเกมการแข่งขัน 6. ทักษะในการสื่อสาร การเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม 7. ความรู้ใบอนุญาตในการประกอบอาชีพผู้ตัดสิน 8. การฝึกและการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายของผู้ตัดสิน 9. การฝึกทักษะส่วนบุคคล เทคนิควิธีการ มุมมองหลักการเล่นที่ตามวิธีการตัดสิน 3 คน

จากตาราง 12 ผู้วิจัยสรุปประเด็นความสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ปัจจุบันผู้ตัดสินมีปัญหาในการนำกติกาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่รู้ขั้นตอนในการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเกมการแข่งขัน ขาดประสบการณ์ สมรรถภาพร่างกายยังไม่ดี ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ไม่มีสมาธิ บุคลิกภาพภายในและภายนอกสนามยังไม่ดี และแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพผู้ตัดสินกีฬาสเกตบอร์ด พบว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างด้านความรู้ ผู้ตัดสินต้องรอบรู้และทันสมัยในกติกา รับรู้ภารกิจและปรัชญาของการเป็นผู้ตัดสิน การจัดการและบริหารเกมการแข่งขัน ทักษะและเทคนิคส่วนบุคคลผู้ตัดสินจะต้องมีวิธีการฝึกส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสาร การเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม การฝึก

พัฒนาสมรรถภาพทางกาย การฝึกจิตใจ รวมถึงการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่ดี ทั้งภายในและภายนอก
สนามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับบุคคลที่เห็นและพบเจอผู้ตัดสินโดยใช้การฝึกปฏิบัติผ่านประสบการณ์

ทั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ เนื้อหา กำหนดกิจกรรมและ
ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาน้องประกอบของหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา

บาสเกตบอลตามแนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ผลการยกร่างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาสเกตบอลตามแนวคิดการสอน
แบบเน้นประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งดำเนินการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการตัดสินกีฬา
บาสเกตบอล รวมถึงได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
วิเคราะห์ สังเคราะห์นำมาเป็นกรอบแนวคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยนำไปสอบถาม
และสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา
บาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำมาเป็นข้อสรุปในการยกร่าง
หลักสูตร คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การวัดและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 13 แสดงผลการยกร่างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

องค์ประกอบหลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตร
หลักการของหลักสูตร	1.เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตามสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 2.เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะการตัดสินในปัจจุบัน 3.เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้จากวิทยากรและผู้มีประสบการณ์ ไปพร้อมกับการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1. เพื่อให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลมีความรู้ความเข้าใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะและเทคนิคการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลได้อย่างถูกต้อง 2. เพื่อให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลมีประสบการณ์และทักษะเฉพาะสำหรับการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ไปใช้ปฏิบัติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลมีเจตคติที่ดีต่อการทำหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
เนื้อหาสาระ	- กติกาบาสเกตบอล (Rule Knowledge) - การจัดการเกม (Game Management) - หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสิน (Movement and Mechanics) - จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล(Psychology for basketball referees) - การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (Communication and Team Work)
ระยะเวลาในการฝึก	5 วัน
การวัดและประเมินผล	1. วัดและประเมินผลโดยการทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 1.1 แบบทดสอบวัดความรู้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 1.2 แบบทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 1.3 แบบสังเกตพฤติกรรมผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 2. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีระยะเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร

จากผลการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมข้อมูลที่สำคัญในโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพและสมบูรณ์มากขึ้น โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ ดังนี้

1. เพิ่มการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและชัดเจน ไม่ใช้ภาษาที่คลุมเครือพร้อมแก้ไขคำผิดต่าง ๆ
2. หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ปรับปรุงให้มีการเขียนนำเสนอความเชื่อมโยงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. เนื้อหามีการปรับและเพิ่มเติมเนื้อหาให้สัมพันธ์และเหมาะสมกับสมรรถนะที่จำเป็น
4. เพิ่มแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา ระยะเวลา และความจำเป็นของผู้เข้ารับการพัฒนา
5. เพิ่มสื่อการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา
6. การวัดและประเมินผลมีการปรับการใช้ภาษาของแบบทดสอบวัดความรู้และแบบประเมินให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และปรับข้อตัวเลือกให้มีความเหมาะสม

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เอกสารหลักสูตร
2. หลักการของหลักสูตร
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
4. โครงสร้างและเนื้อหาสาระ
5. แนวทางการจัดกิจกรรม
6. สื่อการเรียนรู้
7. การวัดและประเมินผล

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

หลักการ

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีหลักการสำคัญ คือ เป็นหลักสูตรพัฒนาการตัดสินบาสเกตบอลโดยใช้แนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาได้ตรงใคร่ครวญ ใช้เหตุผลสรุปเป็นหลักการในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลใช้หลักการลงสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับสมรรถนะการตัดสินในปัจจุบัน

จุดมุ่งหมาย

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีจุดมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

โครงสร้างและเนื้อหา

1. กฎกติกาบาสเกตบอล (Official Basketball's Rules)
2. การบริหารจัดการเกม (Game Administration)
3. หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสิน (Principles of Movement Refereeing)
4. จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (Mental Performance for basketball referees)
5. จริยธรรมการเป็นผู้ตัดสินกีฬา (Referee Code of Ethics)

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience)
2. การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect
3. การสรุปความคิดรวบยอด
4. การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application)

สื่อการเรียนรู้

เอกสารประกอบหลักสูตร
คู่มือวิทยากร

การวัดและประเมินผล

แบบประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
แบบทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล และ แบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ภาพ 5 แสดงองค์ประกอบของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของร่างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (n=5)

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เอกสารหลักสูตร			
1.1 มีความสมเหตุสมผล	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 ตรงกับสภาพความเป็นจริง	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร	4.60	0.89	มากที่สุด
2. หลักการของหลักสูตร			
2.1 ความเป็นไปได้	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 สามารถนำไปใช้ได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร			
3.1 มีความชัดเจน	4.40	0.55	มาก
3.2 มีความครอบคลุมเนื้อหาสาระ	4.00	0.71	มาก
3.3 ความเป็นไปได้	4.60	0.55	มากที่สุด
4. เนื้อหาของหลักสูตร			
4.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.40	0.55	มาก
4.2 ความเป็นไปได้	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การจัดเรียงเนื้อหามีความเหมาะสม	4.20	0.84	มาก
5. กิจกรรมการฝึกอบรม			
5.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด

ข้อคำถาม	ความเหมาะสม		ระดับความ
	$\bar{X}$	S.D.	เหมาะสม
5.2 มีความเป็นไปได้	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
5.4 กิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา	4.40	0.89	มาก
6. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม			
6.1 มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
6.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้	4.80	0.45	มากที่สุด
7. การวัดประเมินผล			
7.1 วิธีวัดสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.40	0.89	มาก
7.2 มีความเป็นไปได้	4.80	0.45	มากที่สุด
7.3 เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.20	0.84	มาก
โดยรวม	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า มีค่าความเหมาะสมเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.60) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ (S.D. = 0.55)

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล จำนวน 30 คน โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้ระยะเวลาในการทดลอง 5 วัน เพื่อศึกษาผลของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์รวมถึงปัญหาอุปสรรคและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์

1. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลที่เข้ารับการพัฒนาก่อนและหลังการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ก่อนและหลังการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

การทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ก่อนการพัฒนา	30	17.77	1.94	23.50*	0.00
หลังการพัฒนา	30	24.03	1.96		

* $p < .01$

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่เข้ารับพัฒนาด้วยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยก่อนเรียน ($\bar{X} = 17.77$, S.D. = 1.94) หลังเรียน ($\bar{X} = 24.03$, S.D. = 1.96) ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล หลังเรียนด้วยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการทดสอบสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่เข้ารับการพัฒนาดด้วยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบสมรรถภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (n = 30)

คนที่	จำนวนเส้น 86 เที้ยว	ผ่าน/ไม่ผ่าน
1	86	ผ่าน
2	86	ผ่าน
3	87	ผ่าน
4	86	ผ่าน
5	86	ผ่าน
6	86	ผ่าน
7	86	ผ่าน
8	88	ผ่าน

คนที่	จำนวนเส้น 86 เที้ยว	ผ่าน/ไม่ผ่าน
9	74	ไม่ผ่าน
10	73	ไม่ผ่าน
11	86	ผ่าน
12	86	ผ่าน
13	78	ไม่ผ่าน
14	86	ผ่าน
15	87	ผ่าน
16	86	ผ่าน
17	86	ผ่าน
18	86	ผ่าน
19	87	ผ่าน
20	86	ผ่าน
21	86	ผ่าน
22	86	ผ่าน
23	91	ผ่าน
24	86	ผ่าน
25	76	ไม่ผ่าน
26	89	ผ่าน
27	86	ผ่าน
28	88	ผ่าน
29	87	ผ่าน
30	89	ผ่าน

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล มีผู้ทดสอบ จำนวน 30 คน ผ่าน จำนวน 26 คน ไม่ผ่าน จำนวน 4 คน

3.3 ผลการประเมินสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่เข้ารับการพัฒนาด้วยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตาราง 17 คะแนนและค่าร้อยละผลการประเมินสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (n =30)

คนที่	รวม 100 คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน/ไม่ผ่าน (เกณฑ์ร้อยละ 80)
1	86	86.00	ผ่าน
2	96	96.00	ผ่าน
3	87	87.00	ผ่าน
4	85	85.00	ผ่าน
5	84	84.00	ผ่าน
6	86	86.00	ผ่าน
7	85	85.00	ผ่าน
8	92	92.00	ผ่าน
9	80	80.00	ผ่าน
10	82	82.00	ผ่าน
11	84	84.00	ผ่าน
12	86	86.00	ผ่าน
13	82	82.00	ผ่าน
14	85	85.00	ผ่าน
15	87	87.00	ผ่าน
16	85	85.00	ผ่าน
17	83	83.00	ผ่าน
18	86	86.00	ผ่าน
19	87	87.00	ผ่าน
20	85	85.00	ผ่าน
21	83	83.00	ผ่าน

คนที่	รวม 100 คะแนน	ร้อยละ	ผ่าน/ไม่ผ่าน (เกณฑ์ร้อยละ 80)
22	81	81.00	ผ่าน
23	90	90.00	ผ่าน
24	84	84.00	ผ่าน
25	83	83.00	ผ่าน
26	89	89.00	ผ่าน
27	86	86.00	ผ่าน
28	88	88.00	ผ่าน
29	90	90.00	ผ่าน
30	94	94.00	ผ่าน

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าผลการประเมินสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬา
 บาสเกตบอล มีผู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 จำนวน 30 คน



ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตาราง 18 ผลความพึงพอใจต่อการให้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n =30)

รายการ	n = 30		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจุดมุ่งหมาย	4.72	0.48	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหาสาระ	4.72	0.48	มากที่สุด
3. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.48	0.65	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.58	0.50	มากที่สุด
5. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.53	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ ด้านจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.48) ด้านเนื้อหาสาระ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.65)

ตาราง 19 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านจุดมุ่งหมายและจำแนกเป็นรายข้อ (n =30)

ข้อคำถาม	n = 30		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจุดมุ่งหมาย			
1.1 มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล	4.63	0.56	มากที่สุด
1.2 สามารถพัฒนาสมรรถนะผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลได้อย่างครอบคลุม	4.80	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านจุดมุ่งหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.48) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาสมรรถนะผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลได้อย่างครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.56)

ตาราง 20 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านเนื้อหาและจำแนกเป็นรายข้อ (n=30)

ข้อคำถาม	n = 30		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
2. ด้านเนื้อหาสาระ			
2.1 มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	4.73	0.52	มากที่สุด
2.2 มีความทันสมัย เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	4.67	0.48	มากที่สุด
2.3 มีความชัดเจนสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้	4.73	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านเนื้อหาสาระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.48) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.52) และมีความชัดเจนสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความทันสมัย เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.48)

ตาราง 21 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา
 บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรมและจำแนก
 เป็นรายข้อ (n=30)

ข้อคำถาม	n = 30		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
3. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม			
3.1 ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.47	0.63	มาก
3.2 ระยะเวลาในการฝึกภาคทฤษฎี	4.47	0.63	มาก
3.3 ระยะเวลาในการฝึกภาคปฏิบัติ	4.50	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	4.48	0.65	มาก

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.65) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระยะเวลาในการฝึกภาคปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกภาคทฤษฎี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.63)

ตาราง 22 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ
 ภาวะกดดันตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านการวัดและประเมินผลและจำแนกเป็น
 รายข้อ (n =30)

ข้อคำถาม	n = 30		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
4. ด้านการวัดและประเมินผล			
4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.50	0.51	มากที่สุด
4.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.63	0.45	มากที่สุด
4.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง	4.60	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจภาวะกดดันตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.50) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.51)

ตาราง 23 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ด้านการวัดและประเมินผลและจำแนกเป็นรายข้อ (n=30)

ข้อคำถาม	n = 30		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
5. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
5.1 เอกสารประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน	4.43	0.63	มาก
5.2 สื่อ อุปกรณ์ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้	4.53	0.51	มากที่สุด
5.3 สิ่งอำนวยความสะดวกในสนาม	4.63	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.54) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในสนาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ สื่อ อุปกรณ์ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เอกสารประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.63)

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการพัฒนามที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การเข้าร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมได้รับประโยชน์ สามารถนำความรู้และหลักการไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติหน้าที่ในสนามการแข่งขัน ความรู้และทักษะเป็นข้อมูลที่อัปเดตล่าสุด

3.2 อยากให้มีการฝึกการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง เพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติจริงมากกว่านี้

3.3 วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์สูง สามารถให้ความรู้และเทคนิควิธีการตัดสินใจเป็น
อย่างดี

3.4 ชอบเนื้อหาเข้าใจง่าย อธิบายเข้าใจ สื่อน่าสนใจทำให้น่ารับความรู้

3.5 ฝึกปฏิบัติอย่างถูกวิธี ตามหลักสมาคมและนานาชาติ เพื่อเป็นการพัฒนาผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลที่ดี ควรจะจัดการอบรมบ่อย ๆ และเรียนรู้กติกาใหม่ๆ อยู่เสมอ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ 4) เพื่อประเมินผลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลและแนวทางการตัดสินใจฟาสเกตบอลในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1.1) การศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลของสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล โดยศึกษา ด้านความรู้ ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถภาพร่างกาย ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมเกม และด้านพฤติกรรม และมีข้อคำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลในการปฏิบัติหน้าที่จากข้อเสนอแนะต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา

1.2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ผู้ควบคุมการแข่งขันกีฬาฟาสเกตบอลระดับนานาชาติ จำนวน 2 คน ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลระดับนานาชาติ จำนวน 2 คน วิทยากรอบรมผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลระดับชาติ จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ การวิจัยขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1) ร่างหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

2.2) การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเอกขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การวิจัย และประสบการณ์ด้านการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้ตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลของสมาคมกีฬา ฟาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Only Design) จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาศูนย์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1)หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร 2)แบบวัดความรู้การตัดสินใจ 3)แบบทดสอบสมรรถภาพ 4)แบบประเมินสมรรถนะการตัดสินใจ มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมสามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกเข้าใจในหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลของสมาคมกีฬา ฟาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นผู้ตัดสินใจ ฟาบาสเกตบอลที่อาสาสมัครเข้าร่วมทำกิจกรรมของหลักสูตร ซึ่งเป็นที่ผู้มีส่วนร่วมทดลองใช้หลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาศมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการศึกษาศมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.71$) พิจารณาจากรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 5 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.68$) ข้อ 4 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.67$) ข้อ 6 ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.71$) ข้อ 1 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.70$) ข้อ 2 ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ด้านสมรรถภาพทางกาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.74$)

1.2 ผลจากการศึกษาความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ปัจจุบันผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล มีปัญหาในการนำกติกาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่รู้ขั้นตอนในการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเกมการแข่งขัน สมรรถภาพร่างกายยังไม่ดี ขาดประสบการณ์ ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ไม่มีสมาธิ บุคลิกภาพภายในและภายนอกสนามยังไม่ดี ผู้เชี่ยวชาญจึงได้ให้แนวทางเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ว่าควรเสริมสร้างภารกิจและปรัชญาของการเป็นผู้ตัดสิน ความรอบรู้และทันสมัยในกติกา การจัดการและบริหารการแข่งขัน ทักษะ เทคนิค ส่วนบุคคล ที่ผู้ตัดสินจะต้องมีวิธีการฝึกส่วนบุคคล การสื่อสาร การเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม การฝึกพัฒนาสมรรถภาพทางกาย การฝึกจิตใจ สมาธิ รวมถึงด้านบุคลิกภาพที่ดี ทั้งภายในและภายนอกสนามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นกับบุคคลที่เห็นและพบเจอผู้ตัดสิน โดยการใช้การฝึกปฏิบัติผ่านประสบการณ์

2. ผลการสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

2.1 หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เอกสารหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างและเนื้อหาสาระ 5) แนวทางการจัดกิจกรรม 6) สื่อการเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล โดยหลักสูตรมีแนวทางการจัดกิจกรรม 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ประสบการณ์

รูปธรรม (Concrete Experience) 2. การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect 3. การสรุปความคิดรวบยอด 4. การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application)

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นรวมทั้งเอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.60$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.55$) การประเมินผลความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าในทุกด้านมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item-Objective Congruence) มีค่า 0.8 – 1.00 ถือว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกันเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้

ผลความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ พบว่า ควรปรับหลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการวัดและประเมินผล ในกระบวนการกิจกรรมการเรียนรู้ปรับการเขียนให้เห็นชัดเจนในขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เพิ่มและลดเนื้อหาให้มีความเหมาะสมและมีความทันสมัย ปรับแบบทดสอบความรู้การตัดสินใจ รวมทั้งปรับเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องในการวัดและประเมินผล

3. ผลการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการวัดความรู้ของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล มีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการตัดสินใจฟาสเกตบอล โดยหลังการพัฒนา (= 24.03) สูงกว่าก่อนพัฒนา (= 17.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล พบว่า มีผู้ทดสอบทั้งหมดจำนวน 30 คน ผ่าน จำนวน 26 คน ไม่ผ่าน จำนวน 4 คน

3.3 ผลการประเมินสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล พบว่า มีผู้ทดสอบผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทั้งหมด จำนวน 30 คน

4. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$,

S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และมีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านจุดมุ่งหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.72 ด้านเนื้อหาสาระ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.72 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 และด้านที่มีค่าน้อยสุด ได้แก่ ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาศมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผลการศึกษาศมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่า

ด้านความรู้ จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าด้านความรู้ของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล สิ่งที่ผู้ตัดสินจะต้องมี คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎกติกาที่ถูกต้องและแม่นยำ ข้อบังคับของการแข่งขันมีกีฬาบาสเกตบอล ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นความรู้ที่สำคัญหรือเรียกได้ว่าเป็นหัวใจของการเป็นผู้ตัดสินทุกคน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลนั้น จะต้องยึดถือกฎกติกา ระเบียบข้อบังคับ เป็นสิ่งแรกของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม เนื่องจากกฎกติกาเป็นสิ่งที่ผู้เล่นจะต้องยึดถือปฏิบัติในการเล่นเช่นเดียวกัน วัชรระ เพชรคล้าย, อาพัทธ์ เตียวตระกูลและภูฟ้า เสวกพันธ์ (2565) กล่าวว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลจะต้องแสดงถึงแสวงหาความรู้เกี่ยวกับกีฬาบาสเกตบอล แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎ กติกา มารยาทในการแข่งขันกีฬาบาสเกตบอล และเกมการแข่งขันกีฬาบาสเกตบอลซึ่งมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ สอดคล้องกับกรมพลศึกษา (2558) กล่าวว่า ผู้ตัดสินต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบแข่งขันและต้องหมั่นทำความเข้าใจ ทบทวนเพื่อให้เข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง ไม่ผิดพลาด เพราะบทบาทหน้าที่ของผู้ตัดสินเปรียบเสมือนตุลาการด้านกีฬาที่ระบுகความถูกต้องโดยมีกฎ กติกาและระเบียบของกีฬาเป็นกฎหมายและเป็นที่คาดหวังของนักกีฬาและบุคคลอื่น ๆ

ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการทำงาน การปฏิบัติงานผู้ตัดสินนั้นต้องมีการสื่อสารกับนักกีฬา ผู้ฝึกสอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยการพูดอธิบายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในบางสถานการณ์ ด้วยวาจาที่สุภาพและเหมาะสมความ สร้างความ น่าเชื่อถือให้กับตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีความสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม สำคัญในการเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น สอดคล้องกับ Mildenhall Bill (2565) กล่าวว่า การสื่อสารสามารถถ่ายทอดข้อความไปยังผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนร่วม และผู้ชมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด การสื่อสารเกี่ยวข้องกับหลายแง่มุมของการเป็นผู้ตัดสิน การสื่อสารระหว่างผู้ตัดสินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิภาพของทีม การขานสัญญาณ การรักษาการควบคุมเกม และช่วยให้ดูสม่ำเสมอ การสื่อสารกับผู้เล่นและผู้ฝึกสอนมีส่วนช่วยอย่างมากในการกำหนดวิธีการเล่นและที่สำคัญกว่านั้นคือวิธีการปฏิบัติต่อผู้ตัดสิน การสื่อสารกับผู้ชมแม้ว่าจะไม่ได้ทำโดยตรง แต่จะเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาและการตอบสนองที่ผู้ตัดสินจะได้รับจากผู้ชม Vyklický (2001) ได้กล่าว การทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับการประชุมก่อนเกมอย่างละเอียดและการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้ตกลงกันไว้ ระหว่างเกมในแต่ละขั้นตอนจำเป็นต้องมีการสื่อสารและการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสมรรถภาพทางกาย ผู้ตัดสินที่ดีต้องมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นผู้มีความพร้อมรักษาความคล่องแคล่วว่องไวตลอดเกมการแข่งขัน สมรรถภาพทางกาย เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องฝึก ร่างกาย ทุกสัปดาห์ผู้ตัดสินทุกคนต้องรักษาระดับสมรรถภาพทางกายให้เหมาะสม ซึ่งช่วยให้ผู้ตัดสินสามารถควบคุมเกม Mildenhall Bill (2565) ได้กล่าวว่า ผู้ตัดสินคือนักกีฬา ดังนั้นจึงต้องเตรียมร่างกายและจิตใจให้พร้อมสำหรับการทำงานเช่นเดียวกับผู้เล่น ผู้ตัดสินต้องควบคุมร่างกายและอารมณ์อย่างมาก ซึ่งต้องใช้สมาธิและการตัดสินใจที่รวดเร็ว เมื่อผู้ตัดสินเมื่อย่ำทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งอาจจะไม่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกต้องในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้ตัดสินที่ดีมักจะมีรูปร่างที่ดี ดังนั้นจึงดูดีและสามารถควบคุมทุกการเล่นตั้งแต่ต้นเกมจนจบ และยังสอดคล้องกับ ทักษะสำหรับผู้ตัดสินบาสเกตบอล NBA (2565: ออนไลน์) ความแข็งแรงร่างกาย ตลอดเกมบาสเกตบอล ผู้ตัดสินต้องวิ่ง เหยียดหลังและเอนตัว เพื่อที่จะอยู่กับลูกบอลและการขานตามนั้น ผู้ตัดสินยืนเป็นเวลานานในระหว่างการแข่งขันบาสเกตบอล ด้วยเหตุนี้ ผู้ตัดสิน NBA จึงควรมีความแข็งแรงทางร่างกายที่ดีเยี่ยม ซึ่งทำให้ผู้ตัดสินสามารถวิ่ง เดิน หรือยืนได้ตลอดการแข่งขัน

ด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจในการทำหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ต้องมีความ ยุติธรรมในการทำหน้าที่สร้างความน่าเชื่อถือให้ต่อวิชาชีพผู้ตัดสิน โดยการพัฒนาการตัดสินใจและแม่นยำในการทำหน้าที่สามารถพัฒนาได้โดยการหมั่นฝึกซ้อมแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เกิดความชำนาญ จัดอบรมโดยเชิญผู้ตัดสินระดับสูงหรือผู้ตัดสินที่มีประสบการณ์สูงมาช่วยแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือให้คำแนะนำ Eran Sabag, Ronnie Lidor, Michal Arnon , Elia Morgulev , Michael Bar-Eli (2023)

ได้ศึกษาโดยใช้หลักการผู้ตัดสิน 3 คน (3PO) เป็นวิธีการใหม่ในการตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ในกลุ่มผู้ตัดสินบาสเกตบอล มุ่งเป้าไปที่การสำรวจว่าการจัดอันดับ ประสิทธิภาพ และการทำงานเป็นทีมของผู้ตัดสินบาสเกตบอล 25 คน สามารถทำนายความแม่นยำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนจากเกมบาสเกตบอลได้หรือไม่ มีการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่ตัดสิน 283 เหตุการณ์ จากเกมที่ถ่ายทำ 100 เกม จากนั้น ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน จะจัดเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าการตัดสินของผู้ตัดสินนั้นถูกต้องหรือไม่ และผู้ตัดสินคนใด (ผู้ตัดสินนำ ผู้ตัดสินกลาง หรือผู้ตัดสินตาม) ยืนอยู่ในพื้นที่ครอบคลุมหลัก ตามหลักการ 3PO เมื่อทำการตัดสินใจ การค้นพบของเราจะบ่งชี้ว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (การประสานงาน) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการตัดสินใจ จากทั้งหมด 283 เหตุการณ์ มีการตัดสินใจ 60 ครั้ง (21%) ไม่ได้มาจากตำแหน่งที่แนะนำตามหลักการ 3PO การตัดสินใจเหล่านั้น 49 รายการไม่ถูกต้อง ข้อค้นพบนี้จะถูกอภิปรายจากทั้งมุมมองด้านการพัฒนาและด้านการเรียนการสอน

ด้านการควบคุม ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมเพื่อรักษาความเคารพและยอมรับของผู้เข้าร่วมตลอดทั้งเกม การควบคุมของผู้ตัดสินที่ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เกมที่ไม่สามารถควบคุมได้เป็นเกมที่ผู้เล่น ผู้ฝึกสอน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสูญเสียความเคารพกฎแนวทางของเกม การรักษาน้ำใจนักกีฬาที่เหมาะสมระหว่างเกมถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคนและเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการควบคุมเกม ผู้ฝึกสอน ผู้เล่น และผู้ตัดสินทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมตนเองและเกม สอดคล้องกับ Schweizer (2012) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้ตัดสินบาสเกตบอลในสถานการณ์ที่ยากลำบากพบว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจจะมีข้อแนะนำภายหลังการศึกษาว่าควรมีการกำหนดมาตรฐานของผู้ตัดสินเพิ่มเติมในด้านการสร้างความมั่นใจและการควบคุมตนเองให้กับผู้ตัดสิน ที่ถือว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ตัดสินต้องมีเพราะหากเกิดความลังเล ไม่แน่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือที่มีผลต่อผู้ฝึกสอนและนักกีฬา Guillén & Feltz (2011) ได้ศึกษา มิติของ ความมีประสิทธิภาพของผู้ตัดสินจากการหารือกับผู้ตัดสินบาสเกตบอล สรุปได้ 6 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นความมั่นใจที่สำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จ 1) ความรู้ในเกม 2) ทักษะการตัดสินใจ 3) ทักษะทางจิตวิทยา 4) ทักษะเชิงกลยุทธ์ 5) การสื่อสาร/การควบคุมเกม 6) สมรรถภาพทางกาย (Karacam & Pulur, 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของตัวผู้ตัดสินกับระดับความสามารถทั่วไปของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสิน ความรู้เกี่ยวกับเกม การพิจารณาการตัดสินใจ ความกดดัน การสื่อสาร รวมถึงการทำงานเป็นทีมของผู้ตัดสิน

ด้านพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคล คือ การแสดงและกิริยาท่าทางของบุคคลนั้นที่เกิดร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นประสบอยู่พฤติกรรมจึงจัดเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก พฤติกรรมในความหมายทางจิตวิทยาสังคม ย่อมหมายรวมถึง

พฤติกรรมภายใน (Covert behavior) และภายนอก (Overt behavior) ที่เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์กระทำการพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญที่ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลจะต้องมีทัศนคติเชิงบวกต่อกีฬาบาสเกตบอลและการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการมีทัศนคติที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นของการแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมาะสม Vyklický (2008) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมและมารยาท เป็นความประทับใจแรกมักจะเกิดขึ้นอย่างถาวร ความแม่นยำ รูปลักษณ์ พฤติกรรมก่อนระหว่าง และหลังเกมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประเมินในสายตาของผู้ตัดสินรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง การที่ผู้ตัดสินแสดงศักยภาพตัวเองมีอิทธิพลอย่างมากต่อการได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ตัดสินกำลังถูกตัดสินในทุกสิ่งที่ผู้ตัดสินกระทำ ยิ่งความเป็นมืออาชีพปรากฏตัวมากเท่าไร ผู้มีส่วนรวมก็จะยิ่งยอมรับมากขึ้นเท่านั้น รูปลักษณ์ส่วนบุคคล ความกล้าหาญ ความใจเย็น ความสม่ำเสมอ และความชัดเจนของสัญญาณจะช่วยให้ผู้ตัดสินประพฤติตนอย่างเหมาะสม

1.2 จากผลศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ดีควรจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการที่ดีหรือการเป็นผู้จัดการที่ดี อันประกอบด้วย ความรู้ของกฎ กติกา mechanic การตัดสิน การมีทักษะในการสื่อสาร การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์หรืออาจเรียกได้ว่ามีฟิตเนสที่ดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมและจัดการตนเอง เนื่องจากทักษะเหล่านี้ถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ทำให้ผู้ตัดสินสามารถจัดการปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการแข่งขันบาสเกตบอลซึ่งอาจจะเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ทักษะต่าง ๆ ที่กล่าวมาล้วนแต่เป็นเครื่องมือในการนำผู้ตัดสินคนนั้นไปสู่ความสำเร็จของเกมการแข่งขันอย่างราบรื่น ส่งผลให้ผู้ตัดสินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ที่ทำให้ผู้ตัดสินสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ David C. McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ ภายใต้ตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคาดหวังให้ผู้ตัดสินต้องมีและแสดงออกมาให้บุคคลอื่นเห็น ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลที่ดีและมีสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลสะท้อนให้เห็นถึงทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการตัดสินให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัย กฤษณ์มีมุข (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาประกอบด้วย (1) สมรรถนะทางความรู้ 3 ด้าน คือ ความรู้ทั่วไปด้านกีฬาของประเภทที่ต้องตัดสิน ความรู้ด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาที่ต้อง

ตัดสินใจและความรู้ด้านอำนาจหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬา (2) สมรรถนะด้านทักษะ 3 ด้าน คือ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม (3) ทักษะ 3 ด้าน คือ ความสำนึกในหน้าที่ รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองและยังสอดคล้องกับ Guillén and Feltz. (2011) ได้ศึกษารูปแบบแนวคิดของประสิทธิภาพของผู้ตัดสิน กำหนดแนวคิดเสนอแหล่งที่มาของข้อมูลประสิทธิภาพเฉพาะของผู้ตัดสินและแนะนำผลที่ตามมาของการมี ประสิทธิภาพสูงหรือต่ำของผู้ตัดสิน ประสิทธิภาพของผู้ตัดสินถูกกำหนดให้เป็นขอบเขตที่ผู้ตัดสินเชื่อว่าพวกเขามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ความเชื่อเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของผู้ตัดสินถูกตั้งสมมติฐานว่าได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความรู้/ การศึกษาของผู้ตัดสิน การสนับสนุนจากผู้อื่นที่สำคัญ ความพร้อมทางร่างกาย/จิตใจ ความ สะดวกสบายด้านสิ่งแวดล้อม และการรับรู้ความวิตกกังวล

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬา บาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรครบทุกด้าน ได้แก่ 1) เอกสารหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างและเนื้อหาสาระ 5) แนวทางการจัดกิจกรรม 6) สื่อการเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล ซึ่งหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมองค์ประกอบของคู่มือการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญอย่างครบถ้วนจึงสามารถพัฒนาหลักสูตรตามองค์ประกอบต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ทาบา (Taba, 1962) ที่ว่าการพัฒนาหลักสูตรต้องเริ่มจาก การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of Needs) สรรวสภาพปัญหาความต้องการและความ จำเป็นต่าง ๆ ของสังคมและผู้รับการพัฒนาเพื่อนำมากำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้วจึงเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) จัดรวบรวมเนื้อหาสาระ โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง ความยากง่าย ความสามารถและ ความสนใจของผู้เรียนและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แล้วจึงกำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการ ประเมินผลตามลำดับ ก็จะทำให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพและมีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน ยังสอดคล้อง กับพิศาล เครือลิต (2565) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง ตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างเนื้อหาสาระ 4) การวัดและประเมินผล จากการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับสุทธิกร แก้วทอง (2563) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมฯ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ

วัตถุประสงค์เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่อ/ สิ่งอำนวยความสะดวก/อุปกรณ์และการวัดและประเมินผล โดยพบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ พบว่า คะแนนการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการพัฒนาล้างเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สามารถอธิบาย ได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลให้สอดคล้องกับสมรรถนะการทำหน้าที่ของผู้ตัดสินฟาสเกตบอลในปัจจุบัน ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) กติกาฟาสเกตบอล 2) การบริหารจัดการเกม 3) จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินฟาสเกตบอล 4) หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสินใจ 5) คุณธรรมและจริยธรรมการเป็นผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนรู้สิ่งใหม่ผสมผสานกับความรู้เดิม สะท้อนความคิดเชื่อมโยงกับสมรรถนะการตัดสินใจ สร้างความรู้และประยุกต์ใช้และกำหนดสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลมาเป็นแนวทางนำไปใช้ในการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นสมรรถนะการตัดสินใจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินฟาสเกตบอลในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพิมพ์นธ์เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนมีความสนุกและเข้าใจได้ง่ายขึ้น เช่น การยกตัวอย่างสถานการณ์จริง การใช้ภาพหรือคลิปวิดีโอ เป็นต้น ซึ่งเมื่อผู้เรียนเกิดความรู้และเข้าใจก็จะสามารถนำไปใช้ได้จริงได้นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย กฤษฎ์ มีมุข (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผลการวิจัยพบว่า ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นของผู้วิจัยสามารถเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้จริงโดยกลุ่มทดลองมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหลังจากการฝึกแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Garcia-Santos et al.,2020) การตัดสินใจของผู้ตัดสินอาจถูกมองว่าไม่ถูกต้องและสามารถกระตุ้นพฤติกรรมเชิงลบของผู้เล่นหรือผู้ฝึกสอนหรือแรงกดดันจากผู้ชม ความผิดพลาดของผู้ตัดสินอาจส่งผลต่อรูปลักษณะของผู้ตัดสินในการแข่งขันก็เป็นไปได้ การใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจของผู้ตัดสิน เช่น ทบทวนสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันของเกมและวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หรือเสนอสถานการณ์จริงที่ผู้ตัดสินต้องตัดสินใจอย่างดีที่สุดในช่วงเวลาจำกัด ผู้ตัดสินจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากมุมมองทางสรีรวิทยา จิตวิทยา และเทคนิค เพื่อให้ผู้ตัดสินปรับปรุงประสบการณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการตัดสินใจของผู้ตัดสิน

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ต่อการทำงาน และมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องต่อความต้องการ ผู้เข้ารับการพัฒนารับการพัฒนาตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติได้ นอกจากนี้หลักสูตรมีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีความทันสมัยสามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ วิทยาการสามารถให้ความรู้ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเนื้อหาสาระ มีเทคนิคการนำเสนอที่น่าสนใจ จัดลำดับขั้นตอนการให้ความรู้รวมทั้งตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น รวมทั้งการได้สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันกับวิทยากรที่เป็นผู้ตัดสินระดับนานาชาติในปัจจุบันและมีประสบการณ์ด้านการตัดสินใจพาสเกตบอลในระดับสูง รวมถึงกิจกรรมประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับการรับรู้และประสบการณ์เดิมของผู้รับการพัฒนา ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเอง เป็นประโยชน์และสามารถนำไปปรับประยุกต์ในการทำหน้าที่ปฏิบัติการเป็นผู้ตัดสินพาสเกตบอล นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ฝึกลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรได้ผ่านกระบวนการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมทุกขั้นตอน ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้รับการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินใจพาสเกตบอลระดับสูงโดยตรง ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนากินความมั่นใจในการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของกิจจาณัญญ์ เฉลิมเกียรติศรี นวลสกุล (2566) ที่ พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นว่ากิจกรรมการฝึกอบรมสามารถเชื่อมโยงให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติคม คาวีรัตน์ (2553) ได้วิจัยเรื่องพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์มีข้อเสนอแนะสำหรับหลักสูตรไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำหลักสูตรไปใช้

1. หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ สามารถนำไปพัฒนากับมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน สาขาวิชาพลศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาการตัดสินใจฟาสเกตบอล
2. หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ได้พัฒนาส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่องของกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์การลงมือทำ
3. การนำหลักสูตรไปใช้ ควรใช้ตามคู่มือของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล โดยกระบวนการประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) 2) ขั้นการสะท้อนประสบการณ์ (Reflective Observation and Discussion) 3) ขั้นการสรุปความคิดรวบยอด (Abstract Conceptualization) 4) ขั้นการทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application) และควรจัดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรให้เพียงพอและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลที่เข้ารับการพัฒนาศูนย์ส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
2. ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีการเรียนการสอนวิชาการตัดสินใจฟาสเกตบอล

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา. (2558). คู่มือผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล. กรุงเทพฯ: องค์การส่งเสริมกีฬาแห่งประเทศไทย.
- กฤษฎี มีมุข. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/24558>
- กิจจานุวัฐ เณลิเมเกียรติศรีนวลสกุล.(2566). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูตามทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- <http://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/6119>
- กิตติคม คาวีรัตน์. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฉันท ธาดทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์
- จรรยาศักดิ์ เบญจมาตย์. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- http://thesis.swu.ac.th/swudis/Hea_Phy_Ed/Charoonsak_B.pdf
- จารุวรรณ รัตนโกคา. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ หลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพหัตถกรรมโดยภูมิปัญญาไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ชวลิต ชูกำแพง (2551). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คิวิ
- ชัชวาลิต สรวารี. (2550). การบริหารคนกับองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2557). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท วิพรินทร์ (1991) จำกัด

ชิตชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินบาสเกตบอลตามทัศนะของนักกีฬา และผู้ฝึกสอน ที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40. (ปริญญาณิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Phy_Ed_Man/Chitchanok_S.pdf

ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาณิฐา ราชคม. (2566). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

<http://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/6016>

ณัฐพงศ์ จรทะผา. (2553). ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยครั้งที่ 37. (ปริญญาณิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Phy_Ed/Nattapong_J.pdf

ณัฐพงศ์ จรทะผา. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินบาสเกตบอล. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/847>

ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์. (2538). คู่มือการตัดสินและเจ้าหน้าที่เทคนิควอลเลย์บอล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา

_____. (2556). แนวทางพัฒนาผู้ตัดสินวอลเลย์บอลไทย. เข้าถึงได้จาก

<http://www.thai-ref.org/tva/downloads>

นงนุช เสือพุมิ, วลัทณี นาคศรีสังข์ และประไพพิศ สิงหเสม. (2560). การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์ทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 27(1), 12-21.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2557). การพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสาธ เนืองเฉลิม . (2553). หลักสูตรการศึกษา. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิศาล เครือลิต. (2565). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. (วิทยานิพนธ์ การศึกษาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร)

<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5014/3/59031098.pdf>

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญลดา ทัพไพเราะ. (2564). การพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1516/1/gs611150007.pdf>
- มนตรี วงษ์สะพาน. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการสร้างนวัตกรรมบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต, การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). <http://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/99446>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2551). แนวการศึกษาชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยาวิธีทางการสอนหน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุทธศักดิ์ แพรศรี. (2558). การพัฒนาหลักสูตรการทำน้ำดื่มจากพืชสมุนไพรในท้องถิ่น กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- รุจิ ภูสาระ. (2551). การพัฒนาหลักสูตร : ตามแนวปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์
- วนิดา สาระติ. (2561). การพัฒนาหลักสูตร. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วรณยุพา เทพสุภรณ์กุล. (2560). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง กระบวนการแปรรูป กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). รวบรวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วิธีการสอน และการวัดเพื่อประเมินผลทางพลศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัชร เพชรคล้าย, อาพัทธ์ เตียวตระกูล, และภูฟ้า เสวกพันธ์. (2565). สมรรถนะการสอนกับการฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 24(4), 329 – 338.
- วัชรภัทร เดชะวัฒนศิริदार. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูสำหรับนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูหลักสูตรการศึกษาดุขฎิบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท อาร์ แอนด์ ปรีนธ์ จำกัด.
- วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2546). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบูรณาการจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูมัธยมศึกษา. ปรียุณานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย. (2565). ทะเบียนผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565.
- สมเกียรติ นุกิจรังสรรค์. (2551). การเป็นผู้ตัดสินบาสเกตบอล (บาสเกตบอล 2) ฉบับปี 2551 (2008). สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่.
- สมชาติ กิจยรรยงและอรรถชัย ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ
- เสาวภา วิชาดี. (2554). รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในมุมมองของทฤษฎีการเรียนรู้แบบประสบการณ์. วารสารนักบริหาร, 31(1), 175-180
- สุภาภรณ์ โตโสภณ (2561). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการตามแนวคิดการฝึกทางปัญญาจากต้นแบบ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต) พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรียัน สมพงษ์ และคมกฤช รัตตะมณี.(2563). การพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาบนพื้นฐานสมรรถนะกรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กองอำนวยการนักกีฬาไทย ในการแข่งขันมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติ. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ, 21(ฉบับที่ 3), 309-404.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรยุคปฏิรูปประเทศไทย. เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สุราษฎร์ พรหมจันทร์.(2550). ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค. ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2553). การพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน

- สุทธิกร แก้วทอง. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะในการฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏ. (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
[http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1256/1/
 gs581150003.pdf](http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1256/1/gs581150003.pdf)
- อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21. (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ).
- อรรถพล ยรรยงเสวี. (2561). รูปแบบการพัฒนาผู้ตัดสินฟุตบอลไทยสู่การเป็นผู้ตัดสินฟุตบอลระดับ
 นานาชาติ (FIFA). วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
 10(28), 43-56.
- อุทัย สงวนพงศ์. (2544). บาสเกตบอล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล. (2562). การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Candra, O. (2020). The effect of concentration training on shooting free throw in
 basketball game. *International Journal of Human Movement and Sports
 Sciences*, 8(6), 29–35. <https://doi.org/10.13189/saj.2020.080705>
- Candra, O., Dupri., & Prasetyo, T. (2021). The understanding of referees and coaches of
 basketball game rules. *Journal Sport Area*, 6 (3) , 3 2 5 - 3 3 4 .
<https://doi.org/10.25299/sportarea.2021>.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper
 Collins.
- Daniela Annanias Gimenes de Paula et al., (2021). Health problems of basketball
 referees: A Prospective Study. *Rev Bras Med Esporte* –27(2), 195-200.
http://dx.doi.org/10.1590/1517-8692202127022021_0128
- Dosseville, F., Laborde, S. & Raab, M. (2011). Contextual and personal motor experience
 effects in judo referees’ decisions. *The Sport Psychologist*, 25(1), 67-81.
- Eran S., et al., (2023). Teamwork and Decision Making among Basketball Referees: The
 3PO Principle, Refereeing Level, and Experience. *Journal of Human Kinetics*
 volume 89/2023, 313–326 DOI: 10.5114/jhk/169439

- Fasold F., et al., (2021). Gaze Coordination of Groups in Dynamic Events – A Tool to Facilitate Analyses of Simultaneous Gazes Within a Team. *Front Psychology*, 12, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.656388>
- FIBA. (2010). Referee's Manual Three-Person Officiating. FIBA. San Juan, Puerto Rico, 2010. http://www.ffbb.com/sites/default/files/threepersonofficiating_2010_0_0.pdf
- FIBA. (2016). HOME-STUDY BOOK REFEREEING KNOWLEDGE. V1.0 April 2016 P.138 http://www.basketref.com/documents/fiba_materials_2018/New_2017_FRIP%20L1_Home_Study_Book_v2.0_ALL_Low.pdf
- García-Santos, D et al., (2020). Systematic review of basketball referees' performances, *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 20(3), 495-533. <https://doi.org/10.1080/24748668.2020.1758437>
- Good, Farter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd. ed. New York: McGraw Hill.
- Guillén, F. & Feltz, D., L. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Front Psychology*, 2(25), 1-5
- Honey, P., & Mumford, A. (1992). *The manual of learning styles* (2nd ed.). Maidenhead, K: Peter Honey and Alan Mumford.
- Hrusa, P., & Hrusova, D. (2021). Dependence of objectivity in basketball game officiating on the Number of referees. *Journal of Human Sport and Exercise*, 16(2), 601-609. <https://doi.org/10.14198/jhse.2021.16.Proc2.45>
- James W. Altschuld. (2010). *Needs Assessment* (Vol. 1).
- Jon Wiles. (2009). *Leading curriculum development*: Thousand Oaks, Calif.: Corwin Press.
- Karaçam, A., & Pulur, A. (2016). Identification the Relation between Active Basketball Classification Referees' Empathetic Tendencies and Their Problem Solving Abilities. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1912-1917 <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040822>
- Karacam, A., & Pulur A. (2017). Examining the relationship between referee self-efficacy and general self-efficacy levels of basketball referees in terms of certain variables. *Journal of Education and Training Studies*, 5 (8) , 37 - 45 <https://doi.org/10.11114/jets.v5i8.2450>

- Karacam, A., & Adiguzel, N. S. (2019). Examining the relationship between referee performance and self-efficacy. *European Journal of Educational Research*, 8(1), 377–382. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.1.377>
- Kevin L. Burke et al., (2000). An Exploration Investigation of the Perceptions of Anxiety Among Basketball Officials, During, and After the Contest. *The Journal of Sport Behavior*, 23(1), 1-16.
- Kirkpartick, D.L. (1987). “Evaluation of Training. In R.L.” *Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliff, New Jersey: Pretice-Hall.
- Lazaros Ntasis, et al., (2021). Greek Basketball Referees Performance and Stress Factors During and After the Games. *Journal of Physical Education and Sports Management*, 8(1), 24-29
- Mildenhall, Bill. (n.d.). Referee’ De The Ten C's of Officiating. (form)
<http://basketballscotland.co.uk/wp-content/uploads/2016/12/Ten-Cs-of-Officiating.pdf>
- Martínez-Moreno, A., Ibáñez-Pérez, R., & Sánchez-Roca, C. (2021). Leadership, stress and burnout among basketball referees. *Journal of Human Sport and Exercise*, 16(1), 84-96. <https://doi.org/10.14198/jhse.2021.161.08>
- Oliva, Peter F. (1992). *Developing the Curriculum*. 3rd ed. New York: Harper Collins.
- Ornstein, A. G., & Hunkins. (2004). *Curriculum foundations, principles, and issues*. New York: Pearson Education.
- Pratama, R., Wismanadi, H., & Tuasikal, A. R. S. (2019). Development Time Signal Violation Learning Video for Basic Basketball Referee. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2(4), 622-633 <https://doi.org/10.33258/birle.v2i4.669>
- Ridinger, Lynn L.; Warner, Stacy; Tingle, Jacob K.; & Kim, Kyungun R., (2017). Why Referees Stay in the Game. *Human Movement Studies & Special Education Faculty Publications*. 42. https://digitalcommons.odu.edu/hms_fac_pubs/42

- Ridinger, L. L., Kim, K. R., Warner, S., & Tingle, J. K. (2017). Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*, 31(5), 514-527.
<https://doi.org/10.1123/jsm.2017-0065>
- Ruiz A, et al., (2023). Basketball referee's gaze behavior and stimulus selection in relation to visual angle perspective and officiating mechanics and expertise. *European Journal Of Human Movement*, 50, 1-15
<https://doi.org/10.21134/eurjhm.2023.50.2>
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, Arthur. J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. New York: Holt, Rinehartan Winston
- Šmíd, P. & Horička, P. (2013). Vývojové trendy v rozhodování basketbalu žen. In *Optimální působení tělesné zátěže 2013* (pp. 279-286). Hradec Králové: Pedagogická fakulta UHK.
- Sors, F. et al., (2019) Pressing Crowd Noise Impairs the Ability of Anxious Basketball Referees to Discriminate Fouls. a section of the journal *Frontiers in Psychology*, 10,1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02380>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. New York: Wiley.
- Stufflebeam, D. L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. Atlantic City, N.J.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World Inc.
- Tylor, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago press.
- Uys, L.R. & Gwele, N.S. (2005). *Curriculum development in nursing: Process and innovation*. Routledge. London.
- Vyklický, R. (2001). The referee's personality. Retrieved from
http://vyklicky.tripod.com/clankycz_top.htm
- Vyktoř K. & Maryna M. (2020). Psychological component of the basketball referee's activity. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(1), 522 – 528.
 DOI:10.7752/jpes.2020.s1078

Wang, S-W. & Hsieh, W-W,. (2016). Performance Analysis of Basketball Referees by Machine Learning Techniques. In Proceedings of the 4th International Congress on Sport Sciences Research and Technology Support, (p. 165-170)

..... (2021). How To Become an NBA Referee.

<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-nba-referee>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือราชการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิด
การสอนแบบเน้นประสบการณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ จรทะผา
สาขาวิชาพลศึกษา
สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ดร.วัชริน ผดุงรัชดาภิจ
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
สังกัดคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
3. รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย
สาขาวิชาพลศึกษา
สังกัดคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ว่าที่พันตรี ดร.สมภพ ห่วงทอง
ผู้ควบคุมการแข่งขันระดับนานาชาติ
สังกัดสมาคมกีฬาฟาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอื้อมพร หลินเจริญ
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อมูลการสัมภาษณ์
เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิด
การสอนแบบเน้นประสบการณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญาวีร์ ภาณุรัชต์ฐานนท์
ภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร.ปรีดา ม่วงมี
ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ
สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
3. นายสืบพงษ์ วิชัยผิน
ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลระดับนานาชาติ
สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอื้อมพร หลินเจริญ
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี
ผู้ควบคุมการแข่งขันระดับนานาชาติ
สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
6. นายสัมพันธ์ กัมพูศิริพันธ์
ผู้ควบคุมการแข่งขันระดับนานาชาติ
สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย
7. อาจารย์กุลศล ช่วงบุญศรี
สาขาวิชาพลศึกษา
สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
8. อาจารย์บรรพต เจตนาแสน
วิทยาการผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย

9. นายธีรพงศ์ ยอดสินธุ์

วิทยาการผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล สังกัดสมาคมกีฬาบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๐๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๔๐๓๑๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตยวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๕๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๐๕๒


 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
 อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วัชริน ผดุงรัชดาภิจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๔๐๓๑๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิ โดย มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เดียวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๕๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๐๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพงษ์ จรทะผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๑๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตยวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๕๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๐๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรีสมภพ ห่วงทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๔๐๓๑๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เดียวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) [ลายเซ็น]

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๗

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๐๕๒

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๔๐๓๔๔๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตียวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ๓ ๓๑๒๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๓๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เดียวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พันธ์ กิจสนาโยธิน)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๔๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๑๖๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญาวีร์ ภาณุรัตน์ฐานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๕๐๓๑๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจกีฬาเบสบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา คุชกุณบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เดียวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๕๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๑๖๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ปรีดา ม่วงมี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๔๐๓๑๔๙๙ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาพัทธ์ เตียวตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

โทร ๐๙-๕๗๑๓-๒๕๕๔

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการศึกษาศมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาศมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล แบบสอบถาม มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด

ผู้วิจัย นางสาวจิตชนก ศรีสวัสดิ์

นิสิตปริญญาเอกสาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ

3. อายุของท่าน..... ปี

4. ประสบการณ์การตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

☐ น้อยกว่า 3 ปี

☐ 3 – 5 ปี

☐ 5 ปีขึ้นไป

5. ระดับของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

☐ นานาชาติ

☐ ระดับ 3 (A License)

☐ ระดับ 2 (B License)

☐ ระดับ 1 (C License)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล 6 ด้าน

แบบสอบถามสมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

- ด้านที่ 1 ด้านความรู้
- ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
- ด้านที่ 3 ด้านสมรรถภาพทางกาย
- ด้านที่ 4 ด้านการตัดสินใจ
- ด้านที่ 5 ด้านการควบคุม
- ด้านที่ 6 ด้านพฤติกรรม

โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1, 2, 3, 4 หรือ 5 ตามระดับความคิดเห็นของท่านในการประเมินตนเองตามสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้					
1.1 ท่านมีความรู้ในเรื่องกฎกติกาบาสเกตบอลอย่างถูกต้องและแม่นยำ					
1.2 ท่านมีความรู้ในเรื่องทักษะและวิธีการเล่นกีฬาบาสเกตบอลเป็นอย่างดี					
1.3 ท่านมีความเข้าใจพื้นฐานของผู้เล่นและผู้ฝึกสอน เป็นอย่างดี					
1.4 ท่านมีความรู้ในเรื่องกลวิธีการตัดสินของผู้ตัดสิน เป็นอย่างดี					
1.5 ท่านมีความรู้พื้นฐานทางด้านจิตวิทยาการกีฬา					
1.6 ท่านมีความรู้พื้นฐานทางด้านเวชศาสตร์การกีฬา					
1.7 ท่านมีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร					
1.8 ท่านติดตามความเคลื่อนไหวกติกาบาสเกตบอล อยู่เสมอ					
1.9 ท่านศึกษารูปแบบวิธีการตัดสินและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.10 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของการตัดสินในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองหลังปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
2. ด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม					
2.1 ท่านมีการใช้คำพูดได้ชัดเจนและน่าเชื่อถือ					
2.2 ท่านใช้ภาษาในการสื่อสารที่สุภาพ เหมาะสมตามกาลเทศะ					
2.3 ท่านสามารถพูดสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้					
2.4 ท่านสามารถอ่านและเขียนสื่อสารภาษาอังกฤษได้					
2.5 ท่านสามารถอธิบายกติกาบาสเกตบอลเป็นภาษาอังกฤษในขณะตัดสินได้					
2.6 ท่านใช้สัญญาณมือตาม FIBA ได้อย่างถูกต้อง					
2.7 ท่านมีการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์, โทรศัพท์, โน้ตบุ๊ก เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล					
2.8 ท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อน ระหว่าง และหลังการตัดสินกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2.9 ท่านเอาใจใส่ต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
2.10 ท่านสนับสนุนการตัดสินของทีมงานและทำงานในส่วนที่ตนเองต้องรับผิดชอบ					
3. ด้านสมรรถภาพทางกาย					
3.1 ท่านเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและพร้อมสำหรับการตัดสิน					
3.2 ท่านมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง					
3.3 ท่านสามารถทดสอบสมรรถภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล ผ่านตามหลักเกณฑ์ของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ (FIBA Fitness Tests for Referees)					
3.4 ท่านมีการเคลื่อนที่ด้วยความเร็ว ไปถึงตำแหน่งของการตัดสินก่อนเหตุการณ์เสมอในขณะปฏิบัติหน้าที่					
3.5 ท่านมีการดูแลรักษาร่างกายทั้งช่วงก่อนและหลังรายการแข่งขัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.6 ท่านมีรูปร่างสมส่วน ทำทางสง่างามทั้งในเวลาตัดสินและนอกเวลาตัดสิน					
3.7 ท่านมีการฝึกและเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้ออยู่เสมอ					
3.8 ท่านมีการฝึกและเสริมสร้างความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิตอยู่เสมอ					
3.9 ท่านสามารถฟื้นฟูร่างกายได้อย่างถูกต้องตามหลักเวชศาสตร์การกีฬา					
3.10 ท่านทานอาหารครบ 5 หมู่และควบคุมอาหารได้อย่างถูกต้อง					
4. ด้านการตัดสินใจ					
4.1 ท่านนำความรู้กฎกติกามาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
4.2 ท่านมีสมาธิกับเกมสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
4.3 ท่านดำเนินการลงโทษและตักเตือนนักกีฬาได้อย่างถูกต้องตามกฎกติกา					
4.4 ท่านนำความรู้ด้านกติกามาประยุกต์ใช้กับหลักจิตวิทยาการกีฬา					
4.5 ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติหน้าที่ตัดสินได้ดี					
4.6 ท่านตัดสินใจได้อย่างมั่นใจโดยไม่ลังเล เมื่อเห็นนักกีฬา ผ่าฝืนหรือเล่นผิดกติกา					
4.7 ท่านสามารถดำเนินการลงโทษตามบทลงโทษของการกระทำผิดได้อย่างถูกต้อง					
4.8 ท่านสามารถเคลื่อนที่ เปลี่ยนตำแหน่งและทิศทางได้อย่างถูกต้อง					
4.9 ท่านสามารถวินิจฉัยและตัดสินเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องตามกฎ กติกา					
5. ด้านการควบคุม					
5.1 ท่านมีความสามารถในการควบคุมเกมการแข่งขันตักเตือนนักกีฬาและผู้ฝึกสอนอย่างเหมาะสม					
5.2 ท่านมีการใช้การตักเตือนเพื่อควบคุมการแข่งขันได้อย่างเสมอภาค					
5.3 ท่านมีการใช้ดุลยพินิจและวินิจฉัยเกมการแข่งขันบาสเกตบอลโดยยึดกติกาเป็นหลัก					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.4 ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในสภาวะที่มีความกดดันได้อย่างเหมาะสม					
5.5 ท่านสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในทุก ๆ สถานการณ์					
5.6 ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาทางกายได้อย่างเหมาะสม					
5.7 ท่านสามารถจัดการความเครียดและความวิตกกังวลได้ทุกสถานการณ์					
5.8 ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องพร้อมคำอธิบายตามกฎกติกา ให้ผู้เล่น/ผู้ฝึกสอนเข้าใจได้อย่างมั่นใจ					
5.9 ท่านมีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการแข่งขัน					
6. ด้านพฤติกรรม					
6.1 ท่านมีความเป็นผู้นำ สามารถกำหนดทิศทางการเป้าหมายในการทำงานของทีม					
6.2 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
6.3 ท่านมีความสุข สุขภาพอ่อนโยน วางตนได้อย่างเหมาะสม					
6.4 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน					
6.5 ท่านสามารถสร้างความเชื่อ ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และเป็นผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลต้นแบบที่ดี					
6.6 ท่านมีความคิดและพูดอย่างมีเหตุผลทั้งขณะทำการตัดสินและนอกเวลาตัดสิน					
6.7 ท่านยอมรับความผิดพลาดในการตัดสินของตนเองและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง					
6.8 ท่านยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ตัดสินที่จะตัดสินด้วยหลักความยุติธรรมและเป็นกลาง					
6.9 ท่านศึกษา ติดตามการทำหน้าที่ตัดสินของบุคคลอื่น ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ					
6.10 ท่านสนใจใฝ่เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง สมรรถนะการตัดสินของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

3.1 ท่านพบปัญหาเรื่องใดบ้างในขณะปฏิบัติหน้าที่การตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองในการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
ตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์เพื่อคัดเลือกเนื้อหาสาระที่ตอบสนองในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์และ สอดคล้องกับแนวสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในปัจจุบัน ความเป็นไปได้ของการเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล เพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมา ประมวลผลเพื่อใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์สำหรับใช้เฉพาะใน งานวิจัยนี้เท่านั้น

3. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

ผู้วิจัย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

นิสิตปริญญาเอกสาขาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.3 ในมุมมองของท่าน ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านใดมากที่สุด และควรมีวิธี/กระบวนการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 หากมีการพัฒนาหลักสูตรผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลควรเสริมสร้างสมรรถนะด้านใด เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลของประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินคุณภาพโครงร่างหลักสูตร

ส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

คำชี้แจง

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจหาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและขอความกรุณาเขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป แบบประเมินแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฯ เป็นการพิจารณาส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมเพียงใด วิธีการประเมิน แบบประเมินนี้มีลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฯ เป็นการพิจารณาส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด

- +1 เมื่อเห็นด้วยว่ารายการดังกล่าวสอดคล้องกัน
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการดังกล่าวสอดคล้องกัน
- 1 เมื่อไม่เห็นด้วยว่ารายการดังกล่าวสอดคล้องกัน

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ตามรายการประเมิน
แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและขอความกรุณาเขียน
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่าง
ยิ่งที่เสียสละเวลา ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินร่างหลักสูตร ครังนี้

นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์
ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจ
 บาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เอกสารหลักสูตร					
1.1 มีความสมเหตุสมผล					
1.2 ตรงกับสภาพความเป็นจริง					
1.3 มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร					
2. หลักการของหลักสูตร					
2.1 ความเป็นไปได้					
2.2 สามารถนำไปใช้ได้จริง					
2.3 มีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานรองรับ					
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
3.1 มีความชัดเจน					
3.2 มีความครอบคลุมเนื้อหาสาระ					
3.3 ความเป็นไปได้					
4. เนื้อหาของหลักสูตร					
4.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
4.2 ความเป็นไปได้					
4.3 การจัดเรียงเนื้อหาเหมาะสม					
5. กิจกรรมการฝึกอบรม					
5.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
5.2 ความเป็นไปได้					
5.3 มีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม					
5.4 กิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา					
6. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม					
6.1 มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม					
6.2 ช่วยให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายได้					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. การประเมินผล					
7.1 วิธีวัดประเมินสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
7.2 มีความเป็นไปได้					
7.3 เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา					

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร

รายการประเมิน	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
1. ความเป็นมากับหลักการของหลักสูตร				
2. ความเป็นมากับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
3. หลักการกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
4. หลักการกับกิจกรรมการฝึกอบรม				
5. หลักการกับการประเมินผลหลักสูตร				
6. จุดมุ่งหมายกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร				
7. จุดมุ่งหมายกับกิจกรรมการฝึกอบรม				
8. เนื้อหากับกิจกรรมการฝึกอบรม				
9. เนื้อหากับสื่อประกอบหลักสูตร				
10. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อประกอบหลักสูตร				
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลักสูตร				
12. การประเมินผลกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร				
13. การประเมินผลกับเนื้อหาหลักสูตร				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)
...../...../.....



**แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดลีนกีฬาบาสเกตบอลตาม
แนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์**

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบประเมินความพึงพอใจนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่าน ลงในช่องว่างที่กำหนดว่าอยู่ระดับไหน เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการติดตามผลการฝึกอบรมและการปรับปรุงการฝึกอบรมของหลักสูตรในครั้งต่อไป

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดลีนกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาปรับปรุง (ด้านเนื้อหา/วิธีการฝึกอบรม/สื่อที่ใช้/การวัดและประเมินผล หรืออื่น ๆ)

โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1, 2, 3, 4 หรือ 5 ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยการใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ ระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจ ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัย นางสาวชิตชนก ศรีสวัสดิ์

นิสิตปริญญาเอกสาขาศาสนาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 26 – 30 ปี

☐ 31 – 35 ปี

☐ 36 – 40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

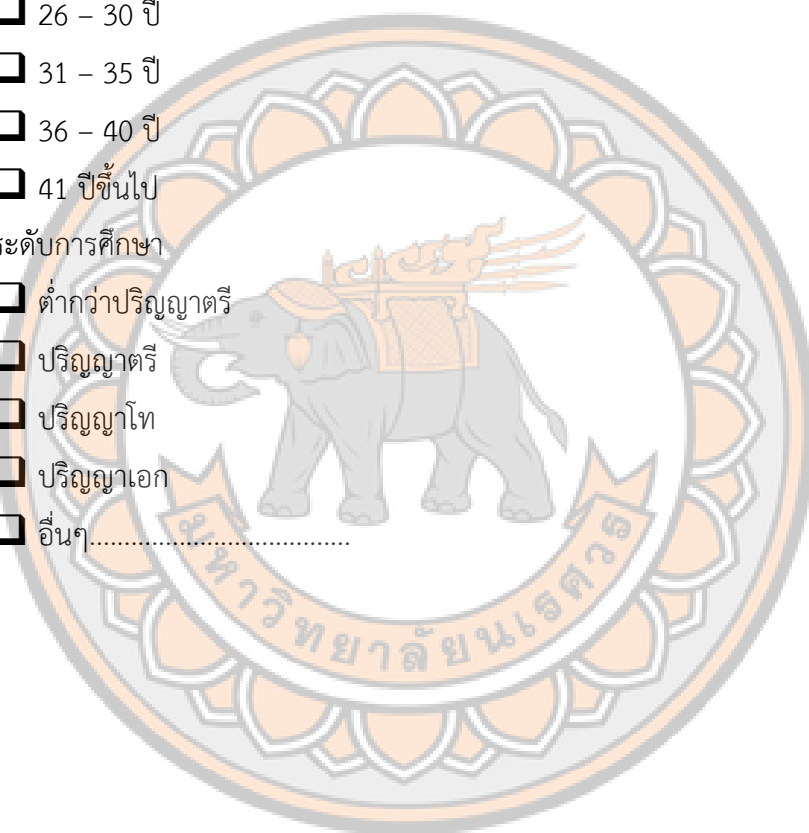
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ.....



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอล
ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ด้านจุดมุ่งหมาย					
1.1 มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอล					
1.2 สามารถพัฒนาสมรรถนะผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลได้อย่างครอบคลุม					
2. ด้านเนื้อหาสาระ					
2.1 มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
2.2 มีความทันสมัย เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา					
2.3 มีความชัดเจนสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้					
3. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม					
3.1 ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
3.2 ระยะเวลาในการฝึกภาคทฤษฎี					
3.3 ระยะเวลาในการฝึกภาคปฏิบัติ					
4. ด้านการวัดและประเมินผล					
4.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
4.2 การวัดและประเมินผลมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4.3 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินได้ตรงตามสภาพจริง					
5. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
5.1 เอกสารประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน					
5.2 สื่อ อุปกรณ์ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้					
5.3 สิ่งอำนวยความสะดวกในสนาม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง (ด้านเนื้อหา/วิธีการฝึกอบรม/สื่อที่ใช้/การวัดและประเมินผล หรืออื่น ๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตาม
แนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการตัดสินใจและ
แนวทางการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจพาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบ
เน้นประสบการณ์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
18	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
19	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	0	+1	+1	-1	2	0.40	ตัดทิ้ง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
53	-1	+1	+1	0	+1	2	0.40	ตัดทิ้ง
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	-1	+1	+1	+1	+1	5	0.60	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินกีฬา
 บาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรส่งเสริม
สมรรถนะการตัดสินใจของผู้ตัดสินใจที่หาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12.	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
13.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
14.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตารางแสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดความรู้การตัดสินใจฟาสเกตบอลหลักสูตร
ส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80

ตารางแสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินสมรรถนะการตัดสินใจฟาบาสเกตบอลหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาบาสเกตบอลตามแนวคิดการสอนแบบเน้นประสบการณ์

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ภาคผนวก ง หลักสูตรและตัวอย่างเอกสารประกอบหลักสูตร

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์ CURRICULUM TO PROMOTE BASKETBALL JUDGMENT BASED ON EXPERIENTIAL TEACHING THEORY

หลักการ

การพัฒนากีฬาตามแผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2565 -2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ มีระบบการเลือกสรรและพัฒนานักกีฬาระดับเด็กและเยาวชนที่มีพรสวรรค์และทักษะ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งมีระบบพัฒนาบุคลากรการกีฬาให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อความต้องการของประเทศตั้งแต่ระดับท้องถิ่น และมีการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพที่ได้มาตรฐานสากลในประเทศไทยมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของนักกีฬา บุคลากรการกีฬา และสโมสรกีฬาอาชีพ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน ยกกระดานการพัฒนาบุคลากรการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและอาชีพให้มีมาตรฐานทัดเทียมสากล ขยายฐานจำนวนบุคลากรการกีฬาเพื่อรองรับการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและอาชีพ

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์พัฒนาขึ้นจากการศึกษาและแนวทางที่สำคัญของผู้ตัดสินกีฬาฟาสเกตบอล ให้มีสมรรถนะ ต่าง ๆ ในการตัดสินใจฟาสเกตบอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา การบริหารจัดการเกม หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสินใจ การเสริมสร้างสมรรถภาพและการฟื้นฟูร่างกาย จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาฟาสเกตบอล การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างการเป็นผู้ตัดสินกีฬาฟาสเกตบอลที่ดี

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เพื่อเป็นการเติมเต็มสมรรถนะและช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตัดสินกีฬาฟาสเกตบอลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมถึงเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันของการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาฟาสเกตบอลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวการสอนแบบเน้นประสบการณ์ จะเน้นผู้รับการอบรมเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนรู้จาก

วิทยาการที่มีประสบการณ์พร้อมกับการฝึกปฏิบัติจากกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์จากสถานการณ์จริง

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีจุดมุ่งหมายหลัก คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

เนื้อหาสาระในหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ ได้กำหนดเนื้อหาของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. กติกาบาสเกตบอล (Official Basketball's Rules)
2. การบริหารจัดการเกม (Game Administration)
3. หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสิน (Principles of Movement Refereeing)
4. จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (Mental Performance for basketball referees)
5. จริยธรรมการเป็นผู้ตัดสินกีฬา (Referee Code of Ethics)

แนวทางการจัดกิจกรรม

หลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอลตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์ มีแนวทางการจัดกิจกรรม โดยประยุกต์ใช้หลักการทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ 1. ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) 2. การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect 3. การสรุปความคิดรวบยอด 4. การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application) ดังนี้

1. ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดไว้ กิจกรรมอาจเป็นการทดลอง การอ่าน การดูวิดีโอ การฟังเรื่องราว การพูดคุยสนทนา การทำงานกลุ่ม เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และการนำเสนอผลการปฏิบัติ เงื่อนไขสำคัญคือผู้เรียนมีบทบาทหลักในการทำกิจกรรม (Do, Act)

2. การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกรู้สึกของตนเองจาก

ประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรมและแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการ สะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายจะทำให้ได้แนวคิด หรือข้อสรุปที่มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้เรียนจะรู้สึกได้ว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไป ด้วยดีองค์ประกอบนี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้พัฒนา ทั้งด้านความรู้ และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย

3. การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ องค์ความรู้ (Abstract Conceptualization) เป็นขั้น ที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปข้อมูล ความคิดเห็น ที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปรายในขั้นที่ 2 ใน ขั้นนี้ผู้สอนอาจใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ช่วยกันสรุปข้อคิดเห็น กรณีที่กิจกรรมนั้นเป็นเรื่องของข้อมูล ความรู้ใหม่ ผู้สอนอาจเสริมข้อมูล ข้อเท็จจริงในประเด็นนั้น ๆ เพิ่มเติม (Adding) โดยการอธิบายบอก กล่าว การให้อ่านเอกสาร การดูวิดีโอ ฯลฯ เพื่อเติมเต็มประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนสามารถสรุปเป็น หลักการ ความคิดรวบยอด หรือองค์ความรู้ใหม่ได้ แล้วอาจให้ผู้เรียนสรุปโดยการเขียนบันทึกสรุปผล การเรียนรู้ การเขียนแผนภาพมโนทัศน์ (Mind Mapping) การเสนอแผนภาพ แผนภูมิโดยใช้ Graphic Organizers การสรุปเป็นกรอบงาน (Framework) ตัวแบบหรือแบบจำลองความคิด (Model)

4. การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application) ในขั้นนี้ ผู้เรียนจะต้องนำความคิดรวบยอด องค์ความรู้ หรือข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองประยุกต์ใช้ กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนมากมักจะขาดองค์ประกอบการทดลอง/ประยุกต์ใช้แนวคิด ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ และนำไปใช้ได้จริง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น การทำโครงการ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ การจัดกิจกรรมรณรงค์ (Campaign) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จำเป็นต้องจัด กิจกรรมให้ครบวงจรทั้ง 4 องค์ประกอบ เพราะองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องอย่างเลื่อน ไหลต่อเนื่องส่งผลถึงกัน

การจัดกิจกรรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจฟาสเกตบอลตามแนวคิดการสอน แบบเน้นประสบการณ์ ตามทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ใช้แนวทางที่หลากหลาย ที่ช่วย พัฒนาให้ผู้ตัดสินใจฟาสเกตบอลผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ กระบวนการคิด และเจตคติ ทำให้กิจกรรมการพัฒนาเกิดความน่าสนใจ สอดคล้องและบรรลุตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และส่งผลต่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ความเชื่อ จนเกิดกรอบความคิดใหม่ ผ่านการจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมเพื่ออธิบาย ชี้แจง แสดง สื่อความโดย วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องของการตัดสินใจฟาสเกตบอลและทักษะการฝึกอบรมในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจฟาสเกตบอล

2. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเกิดการเรียนรู้และเข้าใจโดยการเลียนแบบ คล้ายสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นแล้ว (Case Method) ต้องมีข้อมูลมากพอที่จะวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานใน สถานการณ์นั้น

3. บทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเกิดการเรียนรู้และเข้าใจจากการแสดงให้เห็นสภาพการณ์ในสถานการณ์ที่คล้ายสถานการณ์จริง

4. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสาระสำคัญที่กำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยใช้กลุ่มเพื่อทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

5. การฝึกรายบุคคล (Individual Exercise) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเกิดการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมจนเกิดการเรียนรู้แล้วนำไปใช้ในสถานการณ์ที่กำหนดได้

6. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเกิดการเรียนรู้จากการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติ หรือ ข้อสรุป หรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดให้จนได้ผลสรุป

7. การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลเกิดการเรียนรู้จากการแสดงความคิดและยอมรับเคารพซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

8. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลได้พัฒนาและเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริง ภายใต้การช่วยเหลือแนะนำของ Coach (วิทยากรและผู้วิจัย) ที่มีประสบการณ์มากกว่า

สื่อหลักสูตร

1. เอกสารประกอบการบรรยาย ใบงาน ใบความรู้
2. โทรศัพท์มือถือ ไอแพด คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Power Point, VDO clip
3. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ A4, กระดาษฟลิปชาร์ต, ปากกาเคมี เป็นต้น
4. อุปกรณ์กีฬา เช่น นกหวีด, ลูกบาสเกตบอล, มาร์คเกอร์ เป็นต้น
5. เครื่องมือวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ระยะเวลาในการฝึกอบรม อย่างน้อย 30 ชั่วโมง (5 วัน)

วันที่/ เวลา	8.30-10.30 น.	10.30-12.00 น.	12.00- 13.00 น.	13.00-15.00 น.	15.00-17.00 น.
1	ลงทะเบียน พิธีเปิด	คุณธรรมและ จริยธรรมการเป็นผู้ ตัดสินกีฬา	พักรับประทานอาหารกลางวัน	กติกาบาสเกตบอล (Rules Basketball)	กติกาบาสเกตบอล (Rules Basketball)
2	การบริหารจัดการเกม (Game Management)			จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬา บาสเกตบอล (Mental Performance for basketball referees)	จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬา บาสเกตบอล (ต่อ) (Mental Performance for basketball referees)
3	หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสิน (Fitness and Mechanics)			หลักการเคลื่อนที่และเทคนิค การตัดสิน (ต่อ) (Fitness and Mechanics)	ทดสอบสมรรถภาพ
4	ทดสอบปฏิบัติการตัดสิน			ทดสอบปฏิบัติการตัดสิน	
5	สรุป อภิปราย	สอบภาคทฤษฎี		สรุป	พิธีปิด

การวัดและประเมินผลหลักสูตร

- วัดและประเมินผลโดยการทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
 - แบบทดสอบวัดความรู้ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
 - แบบทดสอบสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
 - แบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีระยะเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

ตามแนวทางการสอนแบบเน้นประสบการณ์

กติกาบาสเกตบอล (Official Basketball's Rules)

เวลา 4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ตัดสินต้องรู้และเข้าใจกฎของเกม การใช้หนังสือกฎ FIBA เป็นสิ่งสำคัญและคำจำกัดความทั้งหมดของกฎ กติกา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ตัดสินจะต้องเข้าใจกฎพื้นฐานของเกม และความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับกฎและการตีความที่ซับซ้อนมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของกฎกติกาบาสเกตบอลพื้นฐาน
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำกฎกติกาพื้นฐานไปใช้ในการปฏิบัติถูกต้อง

เนื้อหาสาระ

1. กติกาที่ใช้ฉบับปัจจุบัน (Official Basketball Rules 2022)
2. กติกาการตีความฉบับปัจจุบัน (Official Interpretations Basketball Rules 2022)

กิจกรรม (240 นาที)

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์ (Experience)

- 1.1 สนทนาทบทวนเกี่ยวกับกติกา โดยตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
- 1.2 สืบค้นข้อมูลความรู้จากแหล่งการเรียนรู้
- 1.3 ให้ผู้ร่วมอบรมยกตัวอย่างสถานการณ์หรือสาเหตุเหตุการณ์
- 1.4 ผู้อบรมอภิปรายและรับรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

ขั้นที่ 2 สะท้อนประสบการณ์ (Reflective and Discussion)

- 2.1 ให้ผู้อบรมเข้ากลุ่มวิเคราะห์เหตุการณ์จากคลิปวิดีโอ
- 2.2 ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอจากสิ่งที่ได้ดูคลิปวิดีโอ
- 2.3 วิทยากรอธิบายประสบการณ์เพิ่มเติม

ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอด (Abstract Conceptualization)

- 3.1 วิทยากรและผู้ร่วมอบรมสรุปความคิดรวบยอดจากเหตุการณ์ที่ได้รับ

ขั้นที่ 4 การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Experimentation / Application)

- 4.1 ผู้อบรมนำความคิดหรือสมมติฐานไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ตามสภาพจริง โดยการสร้างสถานการณ์หรือจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามสภาพจริง

4.2 ผู้อบรมเล่าประสบการณ์ของตนเองที่เคยปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬา บาสเกตบอล

สื่ออุปกรณ์ประกอบด้วย

1. Power Point ประกอบการบรรยาย

2. คลิปวิดีโอ

ที่มา: <https://www.youtube.com/watch?v=gCa1M7l0AmE&t=405s>

ที่มา: <https://www.youtube.com/watch?v=WQemSHpZyBY>

3. ใบงาน

การวัดและประเมินผล

1. แบบทดสอบความรู้
2. สังเกตพฤติกรรมผู้เข้าการพัฒนา



แบบประเมินพฤติกรรมรายบุคคล

ชื่อ-สกุล.....

คำชี้แจง ให้วิทยากรสังเกตพฤติกรรมของผู้พัฒนาในระหว่างเรียน / แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ ที่	รายการพฤติกรรม	ระดับคะแนน			
		4	3	2	1
1	มีการวางแผนร่วมกันก่อนทำงาน				
2	มีการแบ่งหน้าที่อย่างเหมาะสมและสมาชิกกลุ่มให้ความ ช่วยเหลือกันทุกคน				
3	มีการปฏิบัติงานตามขั้นตอน				
4	งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา				
5	ผลงานแสดงถึงการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้				
รวม					

เกณฑ์การให้คะแนน

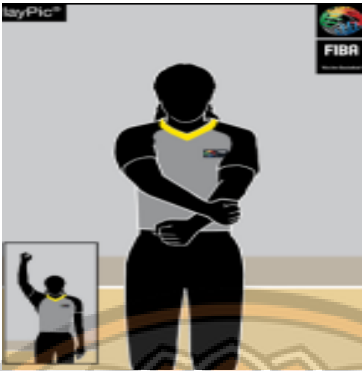
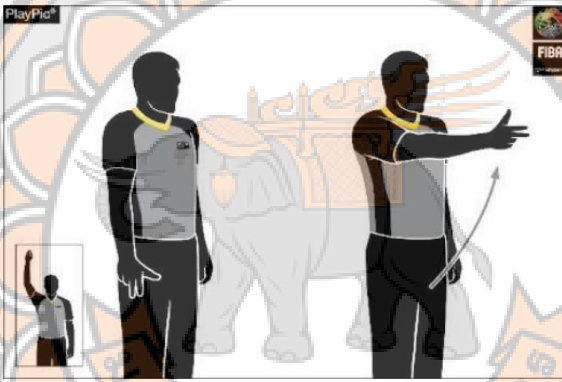
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ	= 4 คะแนน
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง	= 3 คะแนน
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้ง	= 2 คะแนน
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมน้อยครั้ง	= 1 คะแนน

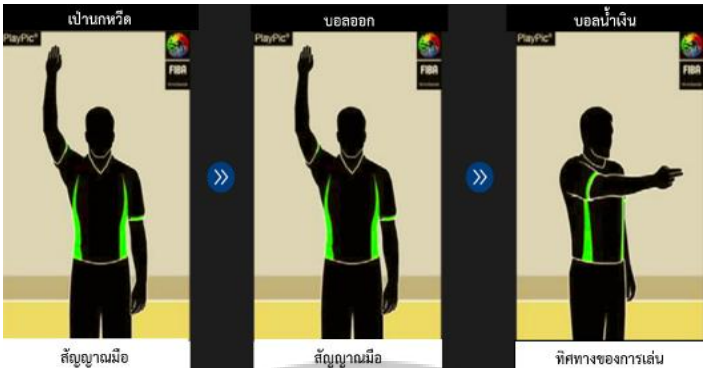
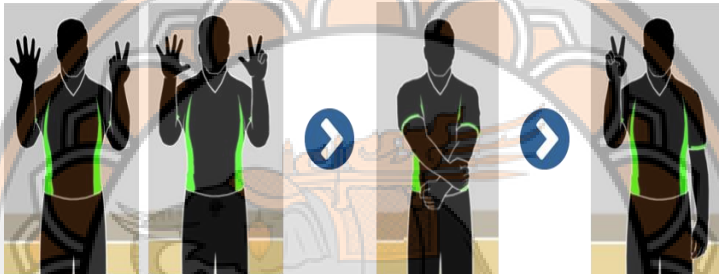
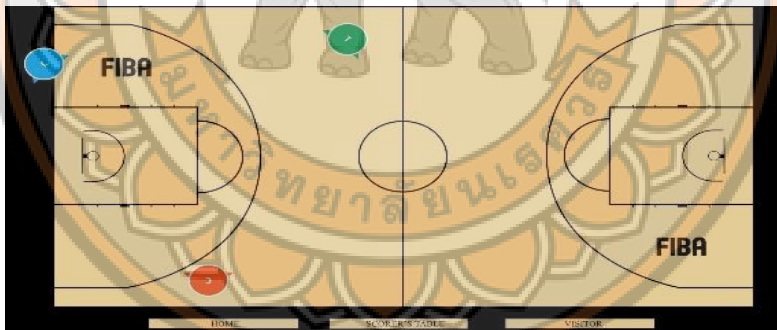
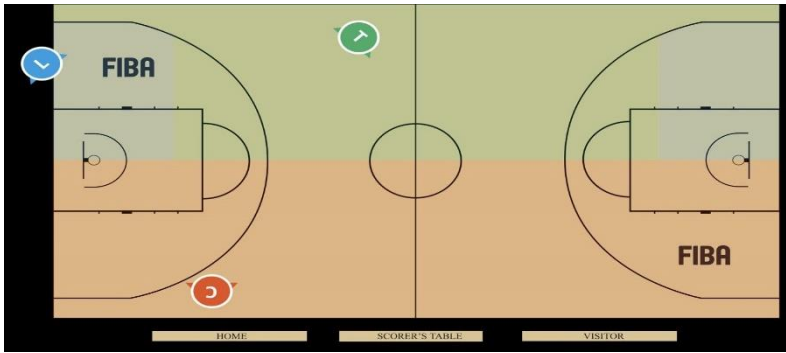
เกณฑ์การตัดสิน

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
18-20	ดีมาก
14-17	ดี
10-13	พอใช้
ต่ำกว่า 10	ควรปรับปรุง

แบบทดสอบวัดความรู้

ข้อคำถาม	คำตอบ	
1. ขณะวิ่งในสนามผู้ตัดสินจะถือนกหวีดด้วยมือเดียว	ใช่	ไม่ใช่
2. ห่วงประตูในแดนหน้าเป็นส่วนหนึ่งในแดนหน้า	ใช่	ไม่ใช่
3. เส้นพื้นที่จำกัดเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่จำกัด	ใช่	ไม่ใช่
4. รัศมีของเส้นโค้ง 3 คะแนน คือ 6.75 เมตร	ใช่	ไม่ใช่
5. ขนาดสนามบาสเกตบอล มีขนาดยาว 28 เมตร กว้าง 15 เมตร วัดจากขอบนอกของเส้นสนาม	ใช่	ไม่ใช่
6. เส้นหลัง และ เส้นข้าง ไม่ใช่ ส่วนของสนามแข่งขัน	ใช่	ไม่ใช่
7. จะต้องมิตั้งว่าง 14 ที่นั่งในแต่ละทีม	ใช่	ไม่ใช่
8. A5 พยายามยิงประตู 3 คะแนน ลูกบอลลอยขึ้นกลางอากาศเหนือห่วง A4 ปิดลูกบอลลงห่วงตาข่าย เป็นคะแนนนับ 2 คะแนน	ใช่	ไม่ใช่
9. เมื่อนาฬิกาเกมการแข่งขันเริ่มต้น นาฬิกาจับเวลาการแข่งขันจะเริ่มทำงานโดยอัตโนมัติ	ใช่	ไม่ใช่
10. การขอเวลานอก มีเวลาให้ 2 นาที	ใช่	ไม่ใช่
11. A1 ยิงประตู บอลถูกห่วงประตู A2 จับบอลได้ นาฬิกายิงประตูจะตั้งเป็น 14วินาที	ใช่	ไม่ใช่
12. สัญญาณมือผู้เล่นพยายามยิงประตู 3 คะแนน	 ใช่ ไม่ใช่	
13. สัญญาณการใช้มือผิดกติกา	ใช่	ไม่ใช่

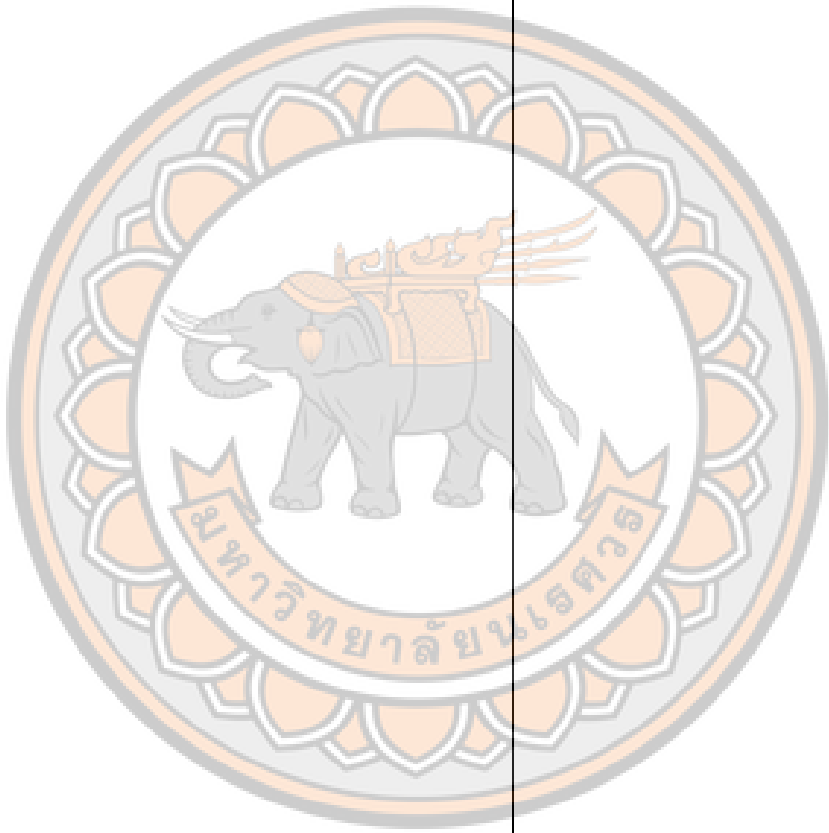
ข้อคำถาม	คำตอบ	
		
14. สัญญาณมือผิดระเบียบ 3 วินาที 	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
15. ผู้เล่นหมายเลข 42 	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
16. ขั้นตอนการแจ้งสัญญาณลูกบอลออกนอกสนาม	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่

ข้อคำถาม	คำตอบ	
		
17. ผู้ตัดสินรายงาน "เสื้อแดงหมายเลข 78 ฟาล์วดี ลูกโทษ 2 ครั้ง" ไปที่โต๊ะผู้บันทึกคะแนน 	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
18. ภาพนี้คือตำแหน่งผู้ตัดสินในสนามหลังจากโยนลูกกระโดดเริ่มเกมการแข่งขัน 	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
19. พื้นที่รับผิดชอบของผู้ตัดสิน 3 คน แต่ละตำแหน่ง 	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
20. กฎพื้นฐานในกลไก 3PO คือการลดการเคลื่อนไหวของผู้ตัดสินทั้ง 3 คนให้เหลือน้อยที่สุด	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่

ข้อคำถาม	คำตอบ	
21. พื้นฐานใน 3PO คือต้องมีผู้ตัดสินสองคนอยู่ฝั่งเดียวกับลูกบอลให้ได้มากที่สุด	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
22. ผู้ตัดสินตาม(Trail) พื้นที่ทำงานอยู่ระหว่างเส้นโยนโทษและเส้นกึ่งกลาง	☒ ใช่	☒ ไม่ใช่
23. ใน 3PO กฎพื้นฐานคือ ผู้ตัดสินนำ(Lead) จะครอบคลุมศูนย์กลางและเส้นข้างทางที่อ่อนแอ (weak side) และ ผู้ตัดสินตาม (Trail) จะครอบคลุมเส้นข้างทางและเส้นกึ่งกลางทางที่แข็งแกร่ง(strong side)	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
24. ตำแหน่งมาตรฐานทั้งสามที่ผู้ตัดสินมีในช่วงขอเวลานอกจะอยู่ฝั่งตรงข้ามโต๊ะเทคนิคเสมอ	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
25. ผู้ตัดสินจะต้องมีผู้เล่นหลัก (1 ต่อ 1) หรือผู้เล่นให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้อยู่ในระยะการมองเห็นของคุณ เพื่อให้มองเห็นเฉพาะการกระทำที่ถูกกติกาเท่านั้น	☒ ใช่	☒ ไม่ใช่
26. ในการตัดสินการเล่น สิ่งสำคัญคือต้องรักษาระยะห่างจากการเล่นที่เหมาะสม โดยไม่เข้าไปใกล้เกินไป	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
27. ผู้ตัดสินจะต้องเว้นระยะห่างจากการเล่นที่เหมาะสม (3-6 เมตร) โอกาสที่การตัดสินจะเกิดจากความรู้สึกหรือปฏิกิริยาจะลดลง	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
28. ผู้ตัดสินควรพิจารณาการตัดสินจากการกระทำที่ผิดกฎเสมอ	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
29. ผู้ตัดสินต้องเป่านกหวีดให้เสียงดังเพื่อให้พนักงานกีฬาได้ยินเสียงและหยุดเกมลง	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่
30. เมื่อผู้ตัดสินขานฟาวล์หรือผิดระเบียบ ควรแสดงความมั่นใจ ยืนตัวตรง ผายไหล่ เชีตหน้า เชีตตา ชูมือ ชูกำปั้น เพื่อให้ดูมีความมั่นใจมากขึ้น	☒ ใช่	☐ ไม่ใช่

ใบงาน

สะท้อนความรู้จากหัวข้อนี้ คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง และ คุณจะนำความรู้ไปพัฒนาต่ออย่างไร

คุณได้เรียนรู้อะไร	คุณจะนำความรู้ไปพัฒนาต่ออย่างไร
	

การบริหารจัดการเกม (Game Administration)

เวลา 4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การจัดการเกมเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกมดำเนินไปอย่างราบรื่น งานดูแลเกมส่วนใหญ่ค่อนข้างซ้ำซ้อน บางครั้งผู้ตัดสินอาจถูกกดดันเมื่อมีสถานการณ์อื่นเกิดขึ้น การเตรียมการที่ดีจะช่วยให้การแข่งขันดำเนินไปอย่างราบรื่นที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของการจัดการเกม
2. เพื่อให้มีความสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหาสาระ

หลักการและวิธีการจัดการเกม

การบริหารจัดการเกมที่จะใช้ในทุกระดับเพื่อเป็นแนวทางแก่เจ้าหน้าที่ในแนวทางการบริหารจัดการเกมมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่ทำให้การทำงานได้ราบรื่น ซึ่งจะทำให้ผู้ตัดสินนำแนวคิดไปใช้โดยไม่ส่งผลเสียต่อเกม ให้เกมการแข่งขันมีความต่อเนื่องและสร้างความสนุกให้กับผู้ชม นั่นก็คือ 1. ความต่อเนื่อง 2. การเลือก/การรับรู้ที่ผิดกติกา และ 3. การควบคุมเกม

3 ปัจจัยแสดงถึงส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับการแข่งขัน หัวใจหลัก คือ ความปลอดภัย ความบันเทิง และความประพฤติมิชอบ หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการเกมของผู้ตัดสินคือความปลอดภัย คุณค่าด้านความบันเทิงสำหรับผู้ชม/ผู้เล่น และความประพฤติมิชอบ ผู้ตัดสินจะต้องค้นหาการผสมผสานที่เหมาะสมระหว่างความต่อเนื่อง การเลือกฟาล์ว และการควบคุมเกม เพื่อไม่ให้ส่งผลเสีย ปัจจัยหลัก 3 ประการนี้

(1) ความปลอดภัย: ผู้ตัดสินจะต้องค้นหาการผสมผสานที่เหมาะสมระหว่างการควบคุมเกม ความต่อเนื่องและการเลือกฟาล์ว โดยไม่เป็นอันตราย ปลอดภัยต่อผู้เล่น หากความปลอดภัยของผู้เล่นตกอยู่ในอันตราย ผู้ตัดสินจะต้องพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการเกมอีกครั้ง

(2) ความบันเทิง: โดยให้ความต่อเนื่องและการหยุดการแข่งขันน้อยลง อยู่ในการเล่นนานขึ้น ซึ่งจะเพิ่มมูลค่าความบันเทิงของผู้เล่น

(3) ความประพฤติมิชอบ: ผู้ตัดสินจะพบกับสถานการณ์ในเกมที่ต้องได้รับเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวัง ผู้ตัดสินไม่สามารถเพิกเฉยต่อสถานการณ์เหล่านี้ได้ และเพื่อประโยชน์ของเกม จะต้องจัดการความประพฤติมิชอบที่เหมาะสมให้กับผู้เล่นที่เป็นปัญหาสถานการณ์ความประพฤติมิชอบเป็นสถานการณ์ที่เป็นไปตามกฎของเกมแยกหน้าที่และอำนาจให้ออก สิ่งเหล่านี้คือสถานการณ์ที่มีความชัดเจนไม่มีพื้นที่สีเทา เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ความประพฤติมิชอบ ผู้ตัดสินมีหน้าที่จัดการกับความประพฤติมิชอบไม่สามารถใช้ “ภาพใหญ่” มาตัดสินได้ว่าควรให้หรือไม่

การจัดการทั้ง 3 จะต้องทำงานสอดคล้องกันเพื่อให้แน่ใจ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การเลือกฟาวล์ และความต่อเนื่องควบคู่กับการควบคุมเกม ยิ่งจำเป็นต้องมีการควบคุมเกมมากขึ้น ผู้ตัดสินก็จะเลือก/ ยอมรับการฟาวล์น้อยลง ดังนั้น ผู้ตัดสินจำเป็นต้องค้นหาสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการเลือก/การ จดจำฟาวล์ และการอนุญาตให้เกมต่อเนื่องและส่งผลต่อการควบคุมเกมได้ การจัดการเกมเป็นหนึ่งใน ประเด็นสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากประกอบด้วยความเชี่ยวชาญทุกแขนง (กฎ กติกา การ สื่อสาร) และนำไปสู่หนึ่งในลำดับความสำคัญของเจ้าหน้าที่ทุกคน คือ การควบคุมเกม

การเตรียมความพร้อม

การทำหน้าที่ในระดับสูงสุดมักเป็นผลมาจากความรู้และประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยม แต่ยังคงมา จากการเตรียมตัวก่อนเกมระดับสูงด้วย การเตรียมจิตใจก่อนเกมจะช่วยให้คุณอบอุ่นร่างกายและปรับ ระดับอารมณ์เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเกม คุณจะรู้สึกมีสมาธิมากขึ้น มั่นใจมากขึ้น พร้อมและควบคุม ได้มากขึ้นในขณะที่วางแผนการเตรียมตัวก่อนเกม แม้ว่าการจัดเตรียมตัวก่อนเกมจะเป็นแบบส่วนตัว และ แตกต่างกันไปสำหรับผู้ตัดสินแต่ละคน ในส่วนนี้จะนำเสนอแนวทางทั่วไปบางประการ

ความรู้ด้านกฎ กติกาและการเตรียมการตีความ – ความรู้จำเป็นและเป็นพื้นฐาน และควร อยู่ในระดับสูงสุด ยิ่งรู้จักกฎ กติกาดีเท่าไร ก็จะสามารถนำกฎกติกาไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดียิ่งขึ้น เท่านั้น ดังนั้น หากรู้สึกจำเป็นต้องต่ออายุความรู้เกี่ยวกับกฎบางอย่าง คุณควรอ่านหนังสือกฎ ทำซ้ำ ด้วยภาพและดูในคลิปวิดีโอ

การเตรียมลักษณะเกม – หมายถึง สถานที่และลักษณะของทีม (เช่น ประเภทเฉพาะของกล ยุทธ์และการเล่นของทีม ตำแหน่งทีมปัจจุบัน พฤติกรรมของโค้ช พฤติกรรมของผู้เล่น สไตล์การเล่น ของผู้เล่นเฉพาะ ผู้เล่นที่ได้รับบาดเจ็บ สถิติของทีม ลักษณะแฟนโซน ฯลฯ) ข้อมูลประเภทนี้สามารถ ช่วยคุณเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่เป็นไปได้ เช่น ผู้เล่นที่มักจะชอบที่จะล้มเหลว และ ปฏิบัติการโต้ตอบและวิธีแก้ปัญหากการจัดการเกมของคุณสำหรับสถานการณ์เหล่านั้น

การเตรียมคุณลักษณะของผู้ร่วมงาน – การทราบคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ร่วมและสไตล์ การทำหน้าที่ของพวกเขาจะช่วยให้คุณรู้ว่าควรคาดหวังอะไรจากมุมมองของการบริหารจัดการเกมและ เกณฑ์ และรวมถึงปฏิกิริยาของคุณต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในระหว่างเกมด้วย การรู้ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ร่วมจะช่วยให้คุณเตรียมพร้อมได้

การเตรียมควบคุมอารมณ์ - หมายถึงการเตรียมตัวส่วนบุคคลของคุณผ่านจินตภาพ การพูด กับตัวเอง และการคิดในโหมดแก้ไข

มุ่งเน้นที่ผลงาน (ไม่ใช่ที่ผลลัพธ์) – ในระหว่างการเตรียมการสำหรับเกม เป็นสิ่งสำคัญมากที่ คุณจะต้องมุ่งเน้นที่ผลงานของคุณอย่างมาก (ฉันควรทำอะไรและจะอย่างไร) ไม่ใช่ที่ผลลัพธ์ (ฉัน จะทำหน้าที่อย่างดีที่สุดหรือไม่)

กิจกรรม (120 นาที)

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์ (Experience)

- 1) วิทยากรและผู้เข้าพัฒนาร่วมสนทนาและตั้งคำถามจากประสบการณ์ที่เคยพบเจอมา
- 2) สืบค้นข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้
- 3) ให้ผู้เข้าพัฒนายกตัวอย่างสถานการณ์หรือสาเหตุเหตุการณ์
- 4) ผู้เข้าพัฒนาอภิปรายและรับรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

ขั้นที่ 2 สะท้อนประสบการณ์ (Reflective and Discussion)

- 1) ให้ผู้พัฒนาศึกษาและสังเกตประสบการณ์ความรู้จากคลิปวิดีโอ
- 2) วิทยากรอธิบายประสบการณ์เพิ่มเติมในเรื่อง หลักการวิธีการจัดการเกม และการเตรียมความพร้อม
- 3) แจกกระดาษให้ผู้เข้าพัฒนาเข้ากลุ่มฝึกเขียนแนวทาง การจัดการเกม และการเตรียมความพร้อม
- 4) วิทยากรอธิบายประสบการณ์เพิ่มเติม

ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอด (Abstract Conceptualization)

- 1) วิทยากรและผู้เข้าพัฒนาสรุปความคิดรวบยอดจากเหตุการณ์ที่ได้รับ

ขั้นที่ 4 การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Experimentation / Application)

- 1) สร้างสถานการณ์หรือจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าพัฒนาได้ฝึกปฏิบัติตามสภาพจริง
- 2) วิทยากรและผู้เข้าพัฒนาร่วมกันสรุปแลกเปลี่ยนประสบการณ์

สื่ออุปกรณ์ประกอบด้วย

- 1) Power Point ประกอบการบรรยาย
- 2) คอมพิวเตอร์, โทรศัพท์มือถือ, Ipad
- 3) วัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึก กระดาษ ปากกา
- 4) ใบงาน

การประเมินผล

- 1 .ตรวจสอบใบงาน
- 2 .สังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมรายบุคคล

ใบงานเสริมความรู้ (เฉลย)

จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. สิ่งที่เราควรทำก่อนเริ่มเกมมีอะไรบ้าง
 - 1.1 ตรวจสอบลูกบอลแข่งขันว่าอยู่ในสภาพดีหรือไม่
 - 1.2 ตรวจสอบว่าลูกบอลแข่งขันมีขนาดที่ถูกต้อง
 - 1.3 ตรวจสอบว่าตะกร้าบอล/ลูกบอลทั้งหมดอยู่นอกสนาม
 - 1.4 ตรวจสอบว่าไม่มีฝุ่น/ขยะในสนาม
 - 1.5 ตรวจสอบว่าหลุมเสาถูกปกคลุม
2. เราจะเป็นผู้จัดการเกมที่ดีได้อย่างไรบ้าง
 - 2.1 จำนวนฟาวล์
 - 2.2 ประเภทของฟาวล์
 - 2.3 มารยาทของตัวสำรอง
 - 2.4 อุณหภูมิของเกม
 - 2.5 การคาดการณ์การเล่น – แนวโน้ม สิ่งของทีมต้องการ
 - 2.6 สถานการณ์สำคัญ – OB, 2 หรือ 3 คะแนน, Unsportmanlike Foul (UF)
 - 2.7 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมหากประสบปัญหา

ใบงาน

สะท้อนความรู้จากหัวข้อนี้ คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง และ คุณนำความรู้พัฒนาตนเองอย่างไรต่อไป

คุณได้เรียนรู้อะไร	คุณนำความรู้พัฒนาตนเองอย่างไรต่อไป
	

จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล (Mental Performance for basketball referees)

เวลา 4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการตัดสินเป็นอย่างมาก ผู้ตัดสินต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง บุคลิกภาพและการสื่อสารที่ดี มีความละเอียดอ่อน เป็นคนช่างสังเกต นำความรู้ด้านจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในขณะปฏิบัติหน้าที่ในการแข่งขันได้อย่างถูกต้อง ทำให้ผู้ตัดสินมีการควบคุมที่ต่อต้านต่อสภาวะความกดดันและแสดงความสามารถออกมาได้สูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของหลักจิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล
2. เพื่อให้มีความสามารถในการนำหลักจิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหาสาระ

1. หลักการสร้าง ความมั่นใจในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าจากการมองตนโดยรวมการเห็นคุณค่าในตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้อัตมโนทัศน์

Roger ได้กล่าวถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตนเองระหว่างตัวตนตามความเป็นจริงและตัวตนตามอุดมคติ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือบุคคลที่มีการยอมรับในตนเองได้ และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับความเป็นจริง จะเป็นบุคคลที่มีการมองเห็นคุณค่าในตนเอง ตามแนวคิดนี้ บุคคลที่มีคุณค่าในตนเองสูง (high self-esteem) จะมีความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และสามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความหวังและความกล้าหาญ มีการประเมินตนเองในทางบวก มีความเชื่อมั่นในความสามารถจนมั่นใจได้ว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยภาพรวมแล้ว บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความสุขและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (low self-esteem) จะมองเห็นตนเองหรือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในอุดมคติที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับตนเองตามความเป็นจริง อาจเกิดความเครียด ความกดดัน มีสภาพจิตใจที่หดหู่ เพราะรับรู้ว่าคุณค่าไม่มีค่า ไม่มีความ

ภาคภูมิใจ ไม่กล้าแสดงออก ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

นอกจากนี้ ตามแนวคิดของ Maslow ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับรู้ในคุณค่าของตนเอง การยอมรับนับถือและการประเมินคุณค่าของตนเอง อันได้แก่ การมีจุดเด่น ผลสัมฤทธิ์ ความสามารถที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ การบรรลุเป้าหมายและความสามารถ ความเชื่อมั่น การพึ่งพาตนเอง และความมีอิสระเสรี ส่วนประเภทที่สองเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่ามีคุณค่าจากผู้อื่น เช่น การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ เกียรติยศ สถานภาพ การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญ ศักดิ์ศรี เป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น เป็นต้น

สอดคล้องกับแนวคิดการเห็นคุณค่าในตนเองของ Coopersmith ที่ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็นองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก โดยองค์ประกอบภายในตนเอง หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่ส่งผลให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ตั้งแต่ลักษณะทางกายภาพ ความสามารถ ค่านิยม ตลอดจนสุขภาวะทางจิต ส่วนองค์ประกอบภายนอกตนเอง หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ทั้งครอบครัว บุคคลในโรงเรียน ที่ทำงาน รวมถึงสังคมและวัฒนธรรมที่อาศัยอยู่

จากความหมายและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้กล่าวมา จะเห็นว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลนั้นสามารถพัฒนาโดยเริ่มจากตนเอง ต่อมาที่ครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสังคมตามลำดับ ซึ่งจากสิ่งที่สังคมให้คุณค่านั้นก็สามารถมีอิทธิพลย้อนกลับไปที่ การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลได้ และถ้าหากบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำก็จะมีผลกระทบก่อให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาในขั้นต่อไปได้ โดยเฉพาะปัญหาทางด้านบุคลิกภาพ และอาจก่อให้เกิดความเครียดหรือความวิตกกังวลได้ รวมทั้งมีปัญหาในสังคมที่ตนเองอยู่ด้วย ดังนั้น ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงควรสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองให้มากขึ้น

โดย Greenberg & Gold (1994) ได้เสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. เรียนรู้ที่จะยอมรับและมั่นใจในความสามารถของตนเองที่มี พยายามชื่นชมตนเองและรู้จักเห็นคุณค่าในตนเอง
2. บอกกับตนเองในสิ่งที่ดี ๆ ในทางสร้างสรรค์ เช่น ฉันมีความสามารถ ฉันทำงานชิ้นนี้ได้อย่างดีเยี่ยม
3. หาสิ่งที่ตนเองทำได้ดี อาจเป็นงานอดิเรกต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกดีและมีความสุข ซึ่งช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจเพิ่มขึ้นและกล้าที่จะทดลองกระทำการสิ่งใหม่ๆ ต่อไป
4. ใช้คำแทนตัวเองว่า “ฉัน” เพื่อแสดงถึงความรักชอบต่อความรู้สึกของตนเอง ไม่กลัวการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่นและยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับตน

5. มีแรงสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อนที่ไว้วางใจและพูดคุยได้อย่างเปิดเผย กลุ่มเพื่อนที่ดีมักจะไม่วางความกดดันหรือล้อเลียนให้บุคคลขาดความมั่นใจ แต่จะพยายามช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีที่และเพิ่มความมั่นใจให้แก่บุคคล

6. ต้านทานแรงกดดันจากกลุ่มเพื่อน พยายามตัดสินใจด้วยตัวเอง ออกความคิดเห็นให้มากขึ้น ถูกชักจูงให้น้อยลง

7. กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความซื่อตรง กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนาของตนเอง

8. มีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น เพราะการเห็นคุณค่าของบุคคลอื่นเป็นคุณสมบัติของผู้ที่ชื่นชมและเห็นคุณค่าในตนเอง

“ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล การมองโลกในแง่ดี และการเห็นคุณค่าของตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัย” โดย ทรงเกียรติ ลั่นหลาม (2550) – <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/35446>

“ประสบการณ์การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาที่มีภาพถ่ายที่น่าดึงดูดใจทางเพศผ่านเฟซบุ๊ก” โดย พันธิตรา คุ้มมนสุชาติ (2557) – <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/44514>

กล่าวคือ หากคนเรารู้ว่าตนเองมีจุดเด่นและเป็นการรับรู้ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ก็จะส่งผลให้เขารับรู้ตนเองเป็นไปในทางด้านบวก มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม

ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมเพื่อรักษาความเคารพและยอมรับของผู้เข้าร่วมตลอดทั้งเกม การควบคุมของผู้ตัดสินที่ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เกมที่ไม่สามารถควบคุมได้เป็นเกมที่ผู้เล่นสูญเสียความเคารพกฎแนวทางของเกม การรักษาน้ำใจนักกีฬาที่เหมาะสมระหว่างเกมถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคนและเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการควบคุมเกม โค้ช ผู้เล่น และผู้ตัดสินทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมตนเองและเกม

สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการฝึกอบรมผู้ตัดสินคือ: การควบคุมเกม การควบคุมเกมและการจัดการเกมไม่เหมือนกัน การควบคุมเกม หมายถึง การรับประกันว่าเกมจะดำเนินไปอย่างราบรื่นและลื่นไหล ซึ่งผู้เล่นสามารถแสดงทักษะบาสเกตบอลของตนเองได้

ข้อเท็จจริงบางประการ:

1. จะมีการขัดแย้งกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับเกมเสมอ

2. คุณจัดการสิ่งเหล่านี้ได้ดีเพียงใดตั้งแต่เนิ่น ๆ จะส่งผลโดยตรงต่อการหยุดยั้งสถานการณ์เหล่านี้ไม่ให้บานปลาย

3. หากคุณสร้างการจัดการเกมที่ดีตั้งแต่ต้น ส่วนสุดท้ายของเกมจะง่ายขึ้นสำหรับคุณในการดำเนินการ

4. ทักษะการจัดการเกมของคุณที่แข็งแกร่งส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับและความสามารถในการเป็นผู้นำในสนาม

เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญมาก ต้องใช้การตัดสินใจที่ถูกต้อง (กฎและกลไก+ความรู้เกี่ยวกับเกม) เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทางวาจา/ไม่ใช่ทางวาจา) เพื่อสร้างความไว้วางใจในตัวเอง งาน (ความเป็นธรรม/ความสม่ำเสมอ) จะมีความมั่นใจและเอาใจใส่ในการได้รับการยอมรับ

การค้นหาคู่ระหว่างความรู้สึกตื่นเต้นมากเกินไปและความรู้สึกผ่อนคลายมากเกินไป ซึ่งเป็นระดับความตื่นตัวที่เหมาะสมที่สุดของคุณ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับประสิทธิภาพสูงสุดของคุณ ระดับความตื่นตัวหมายถึงการกระตุ้นร่างกายโดยทั่วไปทางสรีรวิทยาและจิตใจของบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายและต่อเนื่องตั้งแต่การนอนหลับลึกในด้านหนึ่ง และอีกด้านหนึ่งไปจนถึงความตื่นตระหนกหรือความตื่นเต้นอย่างรุนแรง เมื่อความเร้าอารมณ์เพิ่มขึ้นจากระดับต่ำถึงปานกลาง ประสิทธิภาพจะดีขึ้น และไปถึงโซนในที่สุด โดยที่ประสิทธิภาพจะดีที่สุด แต่เมื่อความเร้าอารมณ์สูงเกินไปและเพิ่มขึ้นเกินขอบเขตที่เหมาะสม ก็จะลดคุณภาพการปฏิบัติงานลง

2. การจัดการความเครียด

ความเครียดคืออะไร

ความเครียด หมายถึง ความต้องการ (ผลกระทบของภาระ) ของมนุษย์โดยสิ่งเร้าหรือความต้องการภายในและภายนอก (วัตถุประสงค์ การกระทำต่อปัจจัยข่มมนุษย์ รวมถึงขนาดและช่วงเวลาของปัจจัยเหล่านั้น – ที่มา: วิกิพีเดีย ในขณะที่สิ่งที่เรียกว่า 'ยูสเตรส' (ความเครียดเชิงบวก) เกี่ยวข้องไปสู่ความรู้สึกเชิงบวกและทำให้เกิดแรงจูงใจ และส่งผลให้ผลลัพธ์ของตนเองเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดปัจจัยเหล่านั้นที่อธิบายว่าเป็นความเครียด ผลลัพธ์เชิงลบในแง่ของผลลัพธ์และส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว

สาเหตุของปฏิกิริยาความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ย้อนกลับไปในสมัยก่อนประวัติศาสตร์ สถานการณ์ที่ทำให้เราเดือดร้อนในปัจจุบันคือ 'การใช้ทักษะและทรัพยากรของเราและไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ตามกรอบเวลาได้' สถานการณ์เช่นนี้ส่งผลให้มีความพร้อมที่จะต่อสู้หรือหลบหนี และมักทำให้กล้ามเนื้อตึง หายใจเร็วขึ้นและราบเรียบ และหัวใจเต้นเพิ่มขึ้น

สถานการณ์เหล่านี้ไม่ได้น่ากังวลมากนัก อย่างไรก็ตาม มันจะยากขึ้นเมื่อ ไม่เหมือนกับในสมัยก่อนประวัติศาสตร์ สาเหตุของปฏิกิริยาดังกล่าวไม่ใช่เรื่องง่ายในการอยู่รอด แต่เมื่อสถานการณ์

เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันใหม่ของเรา และเมื่อรับรู้แล้ว ความพร้อมที่จะหลบหนีก็ถูกสร้างขึ้นนอกจากนี้เราจะได้รับอิทธิพล และ/หรือ ได้รับผลกระทบจากความเครียดเมื่อสถานการณ์เกิดขึ้นเป็นประจำและต่อเนื่องเป็นเวลานานหรือหากเรารู้สึกว่าไม่สามารถแก้ไขได้

3. บุคลิกภาพและการสื่อสาร

“บุคลิกภาพ” เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการเข้าสังคม ประกอบด้วยลักษณะของบุคคลในส่วนรวมทั้งหมดคือทั้ง รูปลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางสติปัญญาทั้งนี้ รวมไปถึง อากัปกริยาต่าง ๆ ด้วย ผลรวมของการประกอบเพื่อเป็นบุคลิกภาพของมนุษย์มาจากการสั่งสมลักษณะต่าง ๆ มาตั้งแต่เกิดจนตาย โดยการสั่งสมนี้อาจมาจากการที่บุคคลรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีอุปนิสัย ที่แตกต่างกันไปและแสดงออกในสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ แตกต่างกันไป ประกอบกับการที่บุคคลมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน ทั้งหมดได้หล่อหลอมเป็นตัวบุคคลคนนั้น ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ส่งผลต่อการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ การเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพ ของมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประสบความสำเร็จได้ โดยง่าย

ความหมายของบุคลิกภาพ

พงศ์อินทร์ สุขขจร (2517, หน้า 217) อธิบายว่า “บุคลิกภาพ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personality” มีรากศัพท์ มาจากภาษากรีกว่า “Persona” มีความหมายว่า “Mask” แปลว่า “หน้ากาก” สำหรับตัวละครใช้สวมหน้าเวลาออกแสดง เพื่อจะได้แสดงตามบทบาทที่ถูกกำหนดให้แสดงในการเล่นละครของกรีกและโรมันสมัยก่อน ซึ่งเล่นกลางแจ้ง “Persona” มาจากคำ Per + Sonare หมายถึงหน้ากากที่ได้รับการดัดแปลงแล้ว เป็นอย่างดีเพื่อให้ผู้เล่นละครพูดกับคนดูได้สะดวก ดังนั้น คำว่า “Personality” จึงเข้าใจกันว่ามี ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันกับบุคลิกภาพของบุคคลก็ เพราะการดำเนินชีวิตก็ เหมือนกับการแสดงละครที่ต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกันตามไปในแต่ละสถานการณ์ที่แต่ละคนต้องดำเนินชีวิตของตน

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวที่เป็น เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่บุคคลแสดงออกมาต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย พฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก และปัจจัยต่าง ๆ พฤติกรรมนี้จะค่อนข้างคงทนถาวร จะมีการปรับเปลี่ยนตามการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นในสังคมและมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีเอกลักษณ์โดดเด่น เฉพาะตัว บุคลิกภาพสามารถแทนความคิดและการกระทำได้ บุคลิกภาพสามารถสร้าง ความรู้สึกต่อผู้พบเห็นว่า ชอบหรือไม่ชอบหรือเกิดความรู้สึกต่อคนคนนั้นอย่างไร ทำให้คน เกิดความรู้สึกทางใจ หรืออารมณ์

โดยไม่ต้องใช้ความคิด สติปัญญา หรือการตัดสินใจ ที่ต้องใช้เหตุผลใด ๆ ทั้งสิ้น บุคลิกภาพที่ดีจึงเป็นทั้งเสน่ห์ เป็นทั้ง อำนาจได้ในขณะเดียวกัน และเป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไป ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เสมอ ยิ่งในยุค โลกาภิวัตน์ที่ทุกคนต้องเข้าสู่สังคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับบุคลิกภาพให้ได้มาตรฐานสากลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังนั้นทำอย่างไร เราจึงจะเป็น บุคคลที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ สง่างาม สดใส ทนสมัย และดูจริงจัง เราต้องตระหนักว่าทุกสิ่งที่เราต้องการข้างต้นนั้นต้องเริ่มมาจาก ภายใน นั่นคือ ความคิด เมื่อคิดดีแล้วก็จะเกิดการแสดงออกผ่าน ทางภาพลักษณ์และน้ำเสียงที่ดี จนถ่ายทอดเป็นการกระทำที่ประทับใจต่อไปได้ เช่น

1. ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ
2. ความสง่างาม
3. ความสดใส
4. ความทันสมัย
5. ความจริงใจ

ความแตกต่างของมนุษย์และปัจจัยที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกัน การที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนา บุคลิกภาพได้ง่ายหรือยาก มนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังกล่าว ได้แก่

1. ด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง (appearance) แตกต่างกัน ในด้านโครงสร้างของร่างกาย ผิวพรรณ หน้าตา เป็นต้น
2. ด้านอารมณ์ (emotion) อารมณ์มีบทบาทเป็นอย่างยิ่งใน การกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลเพราะสามารถแสดงออกให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้นมีลักษณะอารมณ์ด้านใดเด่นชัด ความสามารถสะกดกลั่นโทสะไว้ได้หรือไม่ บุคคลที่มีอารมณ์ดี ใจเย็นมีการ แสดงออกที่เหมาะสมจะเป็นผู้ที่น่าคบหา ในขณะที่บุคคลที่มี อารมณ์ร้ายใจร้อน มีพฤติกรรมก้าวร้าวจะมีบุคลิกภาพไม่เป็นที่น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็น
3. ด้านนิสัยใจคอ (habit) การแสดงพฤติกรรมที่เคยชิน ซึ่งเกิดจากการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดบ่อย ๆ จนติด นิสัยเป็นเสมือน โปรแกรมประจำตัวที่กำหนดพฤติกรรมทางกาย วาจาและใจของ แต่ละบุคคล ใครมีนิสัยอย่างไรก็จะทำตามความเคยชินอย่างนั้น โดยอัตโนมัติ
4. ด้านทัศนคติ (attitude) การที่บุคคลมีมุมมองสังคมใน ด้านบวก ด้านลบหรือไม่การไม่แสดงทัศนคติ เช่นการมองโลกใน ด้านบวก ก็จะส่งผลให้เป็นคนมองโลกในแง่ดีและจะมองสิ่งแวดล้อมดีไปด้วย
5. ด้านพฤติกรรม (behavior) บุคคลแต่ละคนย่อมมีอุปนิสัย ใจคอประจำตัวต่าง ๆ กัน ซึ่งเป็นปัจจัยของแบบแผนของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

6. ด้านความถนัด (aptitude) แต่ละคนมีความถนัดในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป ความถนัดหมายถึง สมรรถภาพ หรือ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนและได้รับความรู้จากประสบการณ์ เป็นสมรรถภาพที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มอันเหมาะสมแก่การทำงานชนิดหนึ่ง ๆ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

7. ด้านความสามารถ (ability) ความรู้ ความสามารถ ทางด้านวิชาชีพความสามารถในด้านต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานและความถนัด ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นเป็นคนที่น่าสนใจ

8. ด้านสุขภาพ (health) สุขภาพเป็นปัจจัยที่ช่วยกำหนดให้ คนเราแสดงบุคลิกภาพออกมาดีและไม่ดี เช่น ร่างกายแข็งแรง ผิวพรรณเปล่งปลั่ง มีความพร้อมที่จะทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านรสนิยม (taste) หมายถึง ความนิยมชมชอบ ความพอใจ เช่น การมีรสนิยม ในการแต่งตัวดี เป็นต้น

10. ด้านสังคม (social) ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้อื่น อากัปกิริยาในการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นคนสงบเสถียร เป็นคนเห็นแก่ตัว เป็นคนเย่อหยิ่งหลงตน เป็นคนเมตตา เอื้ออาทร ฯลฯ ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพ

การสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถในการถ่ายทอดข้อความไปยัง ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนร่วม และผู้ชมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด การสื่อสารเกี่ยวข้องกับหลายแง่มุมของการเป็นเจ้าหน้าที่ การสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิภาพของทีม การขานสัญญาณ การรักษาการควบคุมเกม และช่วยให้ดูสมาธิ การสื่อสารกับผู้เล่นและโค้ชมีส่วนช่วยอย่างมากในการกำหนดวิธีการเล่นและที่สำคัญกว่านั้นคือวิธีการปฏิบัติต่อผู้ตัดสิน การสื่อสารกับผู้ชมแม้ว่าจะไม่ได้ทำโดยตรง แต่จะเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาและการตอบสนองที่ผู้ตัดสินจะได้รับจากผู้ชมเกม ผู้ตัดสินชั้นนำทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำในทีมและในเกม มีทักษะในการสื่อสาร สร้างความไว้วางใจ ควบคุมตนเองได้เสมอ มั่นใจในตนเอง รับฟัง เข้าใจ เคารพ และทำงานเพื่อให้ได้รับความเคารพ

จุดที่การสื่อสารติดขัดหรือจุดใดผิดควรพิจารณาว่าการสื่อสารภายในทีมไม่ดีและนี่คืองานของผู้ นำ ทีมต้องการผู้นำ ผู้นำคือผู้นำ ผู้ให้คำปรึกษา โค้ช มากกว่าผู้จัดการ

การจูงใจผู้คนด้วยการพูดว่า “คุณเป็นทีม” นั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้พวกเขารู้สึกเหมือนเป็นทีมและประสบความสำเร็จจำเป็นต้องกำหนดหลักการทำงานทั้งการจัดตั้งทีม นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องจัดการความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ วาระส่วนตัวที่เป็นความลับ อัดดาที่ขยายตัว และความรู้สึกทำลายล้าง เช่นความเฉยเมย/ความไม่รู้สึกละเลย/ความไม่ใส่ใจ และแม้แต่ความทะเลาะวิวาท

การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมาร่วมตัวกันและสร้างคุณค่าในบริษัทโดยจัดให้มี "การประชุมแห่งปัญญา" การทำงานเป็นทีมเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่สร้างสรรค์และค้นหาหนทางแห่งความสำเร็จ

ในทางกลับกัน เป็นเรื่องผิดที่จะคิดว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ด้วยทีมและการทำงานเป็นทีมจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่ามากกว่างานส่วนบุคคลในทุกสถานการณ์ การถ่ายโอนไปยังทีมงานซึ่งแต่ละบุคคลสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นถือเป็นการกระทำที่นำไปสู่ความล้มเหลว ดังนั้นความจำเป็นในการสร้างทีมจึงเกิดขึ้นในกรณีที่ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการทำงานในเวลาเดียวกันของบุคคลอื่น

กิจกรรม (120 นาที)

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience)

- 1.1 ตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
- 1.2 สืบค้นข้อมูลความรู้และประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้
- 1.3 ผู้อบรมอภิปรายและรับรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

ขั้นที่ 2 สะท้อนประสบการณ์ (Reflective Observation and Discussion)

- 1.1 ให้ผู้อบรมศึกษาและสังเกตประสบการณ์ความรู้จากคลิปวิดีโอ
- 1.2 วิทยากรอธิบายประสบการณ์เพิ่มเติม

ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอด (Abstract Conceptualization)

- 3.1 สร้างความคิดรวบยอดจากประสบการณ์ที่ได้รับ

ขั้นที่ 4 การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application)

- 4.1 ผู้อบรมนำความคิดหรือสมมติฐานไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ตามสภาพจริง โดยการสร้างสถานการณ์หรือจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามสภาพจริง
- 4.2 ผู้อบรมเล่าประสบการณ์ของตนเองที่เคยปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

สื่ออุปกรณ์ประกอบด้วย

1. Power Point ประกอบการบรรยาย
2. คลิปวิดีโอ
 ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=ltf5DT-loOo>
 ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=HLSHPNUdgKc&t=446s>
 ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=fZh21NEu7Dw>
 ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=YtgFhed5sDA&t=50s>
3. วัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึก กระดาษ ปากกา
4. ใบงาน

การวัดประเมินผล

1. ตรวจสอบใบงานเสริมความรู้
2. สังเกตการร่วมกิจกรรม



ใบงาน

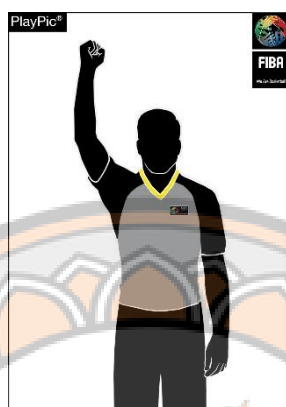
สะท้อนความรู้จากหัวข้อนี้ คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง และ คุณจะทำอะไรต่อไป

คุณได้เรียนรู้อะไร	คุณจะทำอย่างไรต่อไป
	

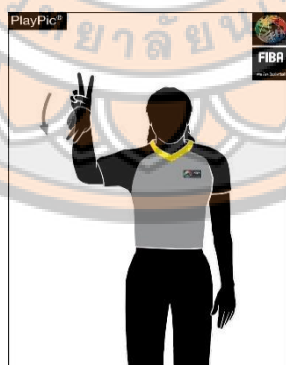
ใบงาน

จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. จงอธิบายขั้นตอนการทำสัญญาณมือหยุดเวลาสำหรับการละเมิดกติกา
(Stop the Clock for Foul)



2. จงอธิบายขั้นตอนทำสัญญาณมือให้คะแนน 2 คะแนน (2 Points)



3. จงอธิบายขั้นตอนสัญญาณมือสำหรับการเปลี่ยนตัวผู้เล่น (Substitution)



4. จงอธิบายขั้นตอนสัญญาณมือหมายเลขผู้เล่นเบอร์ 78



หลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสิน (Principles of Movement Refereeing)

เวลา 4 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การวางตำแหน่งผู้ตัดสิน 3 คน มีความสำคัญต่อการดำเนินเกมที่ราบรื่น การจัดการฟาล์วและการฝ่าฝืนที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้ตัดสินเช่นกัน รวมถึงการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตัดสินมีร่างกายที่ดี ใช้ร่างกายให้เข้ากับหลักการเคลื่อนที่อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของหลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสิน
2. เพื่อให้มีความสามารถในการนำหลักการเคลื่อนที่และเทคนิคการตัดสินไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อตระหนักถึงการทำหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

เนื้อหาสาระ

1. เทคนิคการตัดสินส่วนบุคคล

เทคนิคการตรวจสอบบุคคล (IOT) เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติหน้าที่โดยบุคคล 2 คน (2PO) หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยบุคคล 3 คน (3PO) เห็นได้ชัดว่าในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา การให้ความสำคัญกับ การตัดสินแบบ 3 คน (กล่าวคือการเคลื่อนไหวทางกลไกของผู้ตัดสินในสนาม) การปราศจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตัดสินแต่ละช่วงการเล่นในเกม ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้ตัดสินจำเป็นต้องมีเพื่อให้ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่มีอยู่ใน IOT และมีความเกี่ยวข้องกันของแบบการตัดสิน 2 คน และการตัดสินแบบ 3 คน ในการวิเคราะห์ขั้นตอนการเล่นและการเรียกเกม หลักการพื้นฐานบางประการจำเป็นต้องปฏิบัติตาม ดังนี้

1. ระยะทางและอยู่กับที่ มีระยะห่างจากการเล่นที่เหมาะสม รักษามุมที่เปิดกว้างและคงอยู่นิ่ง อย่าขยับเข้าใกล้การเล่นมากเกินไปและทำให้ขอบเขตการมองเห็นของคุณแคบลง
2. ตัดสินวิธีการป้องกันของฝ่ายรับ ลำดับความสำคัญของผู้ตัดสินในการแข่งขันแบบจับคู่บอลคือมุ่งความสนใจไปที่การกระทำผิดกฎหมายของผู้เล่นฝ่ายรับในขณะนั้นรักษาผู้จัดการบอลฝ่ายรุกให้อยู่ในขอบเขตการมองเห็นของคุณ
3. มองหาการกระทำที่ผิดกฎหมายเพื่อชานอยู่เสมอ และใช้ความคิดที่กระตือรือร้น
4. มองหาผู้เล่นคนที่สำคัญ (1ต่อ1) หรือผู้เล่นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในตัวคุณ ช่องมองเพื่อดูการกระทำที่ผิดกติกา (45° และมุมเปิด)

5. อยู่กับการเล่นจนจบ – ทำความเข้าใจเมื่อการเล่นจบลงเพื่อที่คุณจะได้ย้ายไปที่การเล่นครั้งต่อไป เตรียมพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ

การไม่ปฏิบัติตามหลักการที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสาเหตุหลักของการตัดสินใจผิดพลาดในสนาม ซึ่งเป็นเรื่องง่าย ๆ เมื่อผู้ตัดสินสามารถควบคุมพื้นที่หลักได้เหมาะสมสำหรับการเล่นที่ชัดเจนทั้งหมด มันจะเพิ่มคุณภาพของการตัดสินอย่างมาก ไม่เช่นนั้นจะเป็นปัจจัยกำหนดให้ผู้ชมที่ยอมรับว่าผู้ตัดสินคนนั้นอยู่ในระดับใด

2. หลักการเคลื่อนที่ผู้ตัดสิน 3 คน

การวางตำแหน่งผู้ตัดสินในเกมไม่ว่าจะสองคนหรือสามคนมีความสำคัญต่อการดำเนินเกมอย่างราบรื่น การจัดการฟาวล์และการละเมิดกฎอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพก็มีบทบาทสำคัญของผู้ตัดสินเช่นกัน ผู้ตัดสินควรรู้และเข้าใจการเคลื่อนไหวและกระบวนการในการจัดการเกมอย่างถูกต้อง

กุญแจสู่ความสำเร็จของการตัดสินแบบ 3 คน คือ ความไว้วางใจ คุณต้องเชื่อใจผู้ร่วมงานของคุณ จากนั้นคุณจึงสามารถมุ่งความสนใจไปที่พื้นที่หลักของตนเองได้และไม่ต้องกังวลกับสิ่งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของของผู้ร่วมงานคุณ ตามหลักการแล้ว ผู้ตัดสินทั้งสามคนจะมีพื้นที่หลักของตนเอง และไม่จำเป็นต้องตัดสินในพื้นที่รอง การตัดสินในระดับสูงสุดของการตัดสินแบบ 3 คน คือการทำงานเป็นทีมที่ราบรื่น โดยผู้ตัดสินทั้ง 3 คน นั่นคือไม่มีพื้นที่เฉพาะของกรรมการคนใดคนหนึ่ง ไม่แบ่งพื้นที่การควบคุมออกเป็นส่วนใหญ่ กรรมการทุกคนสามารถคุมพื้นที่ส่วนอื่น ๆ ของสนามในการเล่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะก้าวไปสู่ระดับแนวหน้า เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้และสร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในพื้นฐานของวิธีการตัดสินแบบ 3 คน

ตำแหน่งในสนาม

เพื่อให้เข้าใจตำแหน่งพื้นฐานในสนามของ Trail, Lead และ Centre ในวิธีการตัดสินแบบ 3 คน และตำแหน่งก่อนการแข่งขันรวมไปถึงระหว่างเวลาออก

3. การเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย

ตลอดเกมบาสเกตบอล ผู้ตัดสินต้องวิ่ง เหยียดหลัง และเอนตัวพุงเพื่อที่จะอยู่กับลูกบอลและการขานตามนั้น ผู้ตัดสินยืนเป็นเวลานานในระหว่างการแข่งขันบาสเกตบอล ด้วยเหตุนี้ ผู้ตัดสินจึงควรมีความแข็งแรงทางร่างกายที่ดีเยี่ยม ซึ่งทำให้พวกเขาวิ่ง เดิน หรือยืนได้ตลอดการแข่งขัน ผู้ตัดสินคือนักกีฬา ดังนั้นจึงต้องเตรียมร่างกายและจิตใจให้พร้อมสำหรับการทำงานเช่นเดียวกับผู้เล่น ผู้ตัดสินต้องควบคุมร่างกายและอารมณ์อย่างมากซึ่งต้องใช้สมาธิและการตัดสินที่รวดเร็ว เมื่อผู้ตัดสินเมื่อยล้าทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งอาจจะไม่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกต้องในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ผู้ตัดสินที่ดีมักจะมีรูปร่างที่ดี ดังนั้นจึงดูดีและสามารถควบคุมทุกการเล่นตั้งแต่ต้นเกมจนจบ

บาสเกตบอลยุคใหม่ต้องการการฝึกกีฬาที่ดีไม่เพียงแต่จากผู้เล่นเท่านั้น ผู้ตัดสินที่ตัดสินในกีฬาบาสเกตบอลมีลักษณะเฉพาะและลักษณะการทำงานที่หลากหลายและเฉพาะเจาะจง จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมที่หลากหลายเป็นพิเศษ สมรรถภาพทางกายที่ไม่ดีส่งผลกระทบต่อกลไกการเคลื่อนไหวของผู้ตัดสินในสนาม การเลือกสถานที่ที่ถูกต้อง ส่งผลต่อจำนวนข้อผิดพลาดที่เพิ่มขึ้นตามที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้ จำเป็นต้องมีการฝึกร่างกายเป็นพิเศษ โดยไม่คำนึงถึงอายุและประสบการณ์ของผู้ตัดสิน การฝึกทางกายภาพมีบทบาทสำคัญในการก่อตัวของความสามารถของผู้ตัดสินและขึ้นอยู่กับการพัฒนาความอดทนคุณสมบัติความแข็งแรงความเร็วโดยตรง คุณลักษณะที่โดดเด่นของการแสดงความรวดเร็วของผู้ตัดสินคือการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในเกมอย่างรวดเร็วและการมีอยู่ของปัจจัยต่าง ๆ มากมาย (ความตึงเครียดทางจิตใจ ความเหนื่อยล้า ฯลฯ) ความเร็วของการเร่งความเร็วเริ่มต้นและความเร็วระยะทางเป็นรากฐานของความเร็วในบาสเกตบอล นอกจากนี้การตัดสินยังเป็นกิจกรรมทางปัญญาของผู้ตัดสินซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการควบคุมกระบวนการของเกม ลักษณะและผลการแข่งขันบาสเกตบอลส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ตัดสิน ผู้ตัดสินจะต้องมีไหวพริบ และเข้าใจสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างรวดเร็ว คุณสมบัติทางปัญญาช่วยเสริมทักษะการสอนของผู้ตัดสินและช่วยให้เขาค้นหาการตัดสินใจที่ถูกต้องในงานของเขา คุณสมบัติทางปัญญาเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของงาน ช่วยมองหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการแข่งขัน คุณสมบัติเหล่านี้ได้แก่ ความชัดเจนและความสม่ำเสมอของการคิด การวิจารณ์ จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ บทบาทพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินนั้นแสดงโดยประสิทธิภาพของการคิดซึ่งเป็นลักษณะของความสามารถในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดสำหรับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้ตัดสินต้องรู้และเข้าใจกฎกติกาของเกมเป็นอย่างดี บันทึกข้อผิดพลาดของผู้เล่นได้อย่างแม่นยำ ผู้ตัดสินในบาสเกตบอลจะต้องเคลื่อนที่และเลือกสถานที่ที่เหมาะสมในสนามเพื่อให้มองเห็นช่วงเวลาการเล่นได้ดีขึ้น คุณภาพที่จำเป็นของผู้ตัดสินคือความเร็วของปฏิกิริยาและการประเมินสถานการณ์ในสนามอย่างถูกต้อง ซึ่งช่วยให้สามารถบันทึกการละเมิดกฎได้ทันเวลา

สมรรถภาพทางกายที่ดี (Physical Fitness) มีความสามารถทางสมรรถภาพทางกายในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการวิ่งติดตามเกมการแข่งขันได้ตลอดการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านความอดทน ความแข็งแรง และความเร็ว ซึ่งจะมีแบบทดสอบ สมรรถภาพทางกายสำหรับผู้ตัดสิน โดยเฉพาะ เพื่อประเมินความสามารถสมรรถภาพทางกาย

กิจกรรม (240 นาที)

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience)

- 1.1 ตั้งคำถามให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้
- 1.2 สืบค้นข้อมูลความรู้และประสบการณ์จากแหล่งการเรียนรู้
- 1.3 ผู้อบรมอภิปรายและรับรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

ขั้นที่ 2 สะท้อนประสบการณ์ (Reflective Observation and Discussion)

- 1.1 ให้ผู้อบรมศึกษาและสังเกตประสบการณ์ความรู้จากคลิปวิดีโอ
- 1.2 วิทยากรอธิบายประสบการณ์เพิ่มเติมในเรื่อง กติกา

ขั้นที่ 3 สรุปความคิดรวบยอด (Abstract Conceptualization)

- 3.1 สร้างความคิดรวบยอดจากประสบการณ์ที่ได้รับ

ขั้นที่ 4 การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / Application)

- 4.1 ผู้อบรมนำความคิดหรือสมมติฐานไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ตามสภาพจริง โดยการสร้างสถานการณ์หรือจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามสภาพจริง
- 4.2 ผู้อบรมเล่าประสบการณ์ของตนเองที่เคยปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬา บาสเกตบอล ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวิทยากร

สื่ออุปกรณ์ประกอบด้วย

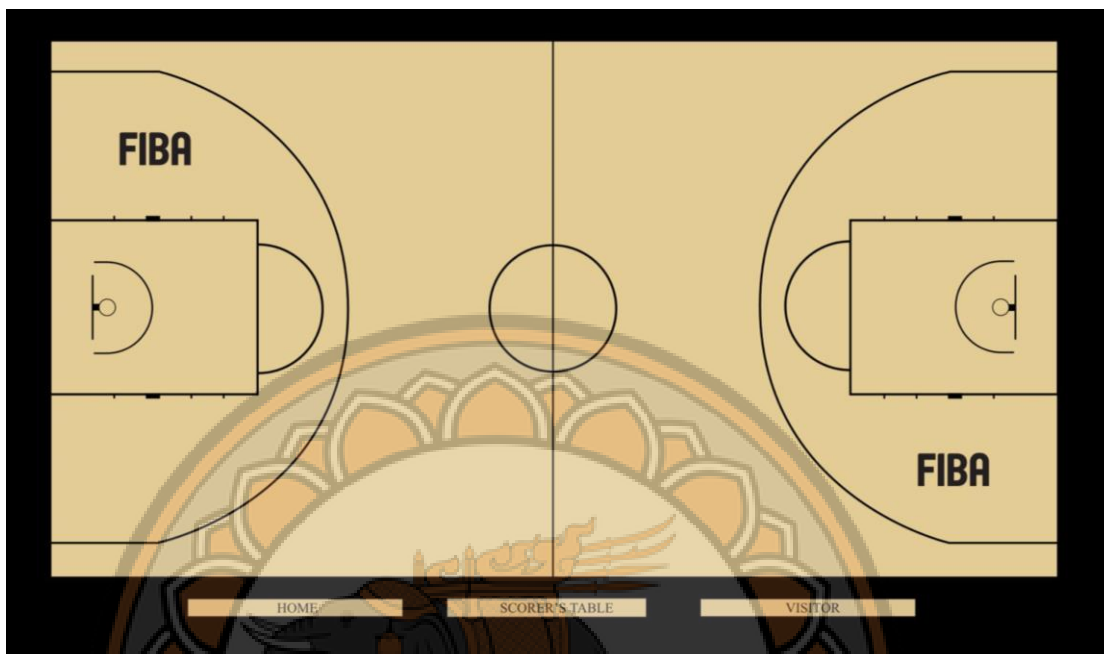
1. Power Point ประกอบการบรรยาย
2. คลิปวิดีโอ
3. วัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึก กระดาษ ปากกา
4. ใบงาน

การวัดและประเมินผล

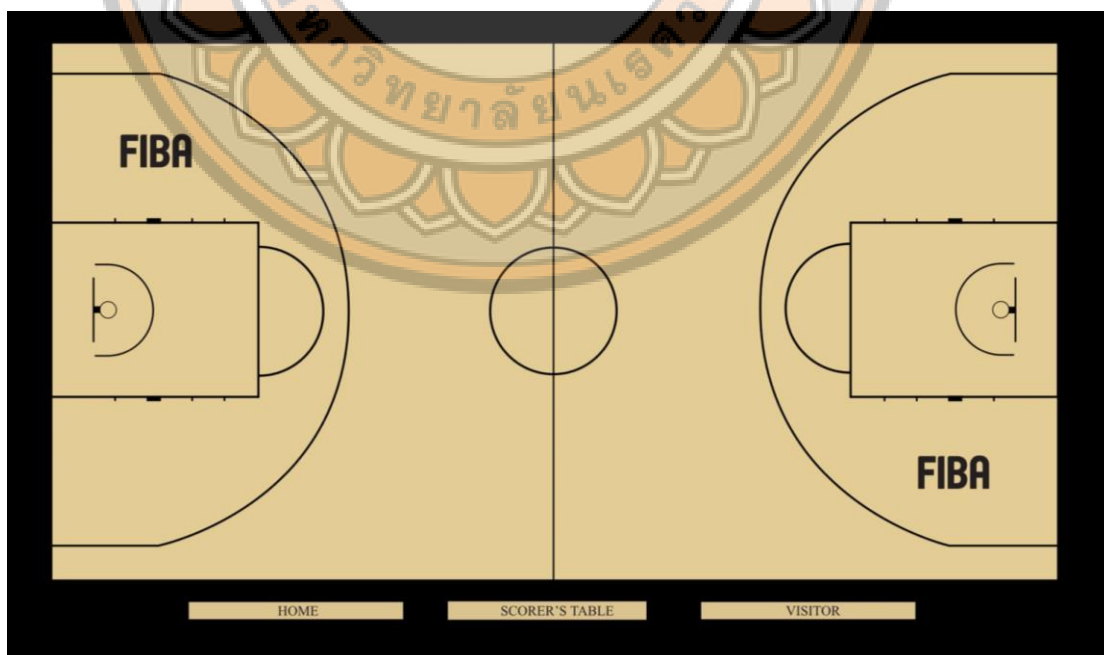
1. แบบทดสอบสมรรถภาพ
2. ตรวจสอบใบงานเสริมความรู้
3. สังเกตการร่วมกิจกรรม

ใบงาน

1. จงเขียนอธิบายตำแหน่งของผู้ตัดสิน 3 คน (T,C,L)

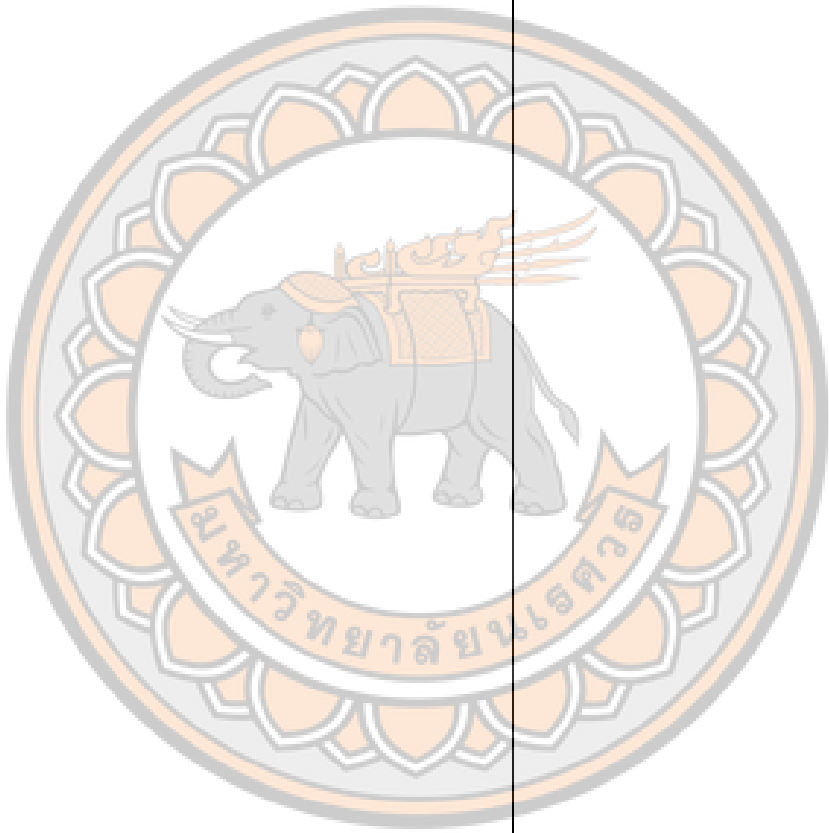


2. จงเขียนอธิบายพื้นที่รับผิดชอบตามตำแหน่งของผู้ตัดสิน 3 คน (T,C,L)



ใบงาน

สะท้อนความรู้จากหัวข้อนี้ คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง และ คุณจะทำอะไรต่อไป

คุณได้เรียนรู้อะไร	คุณจะทำอย่างไรต่อไป
	

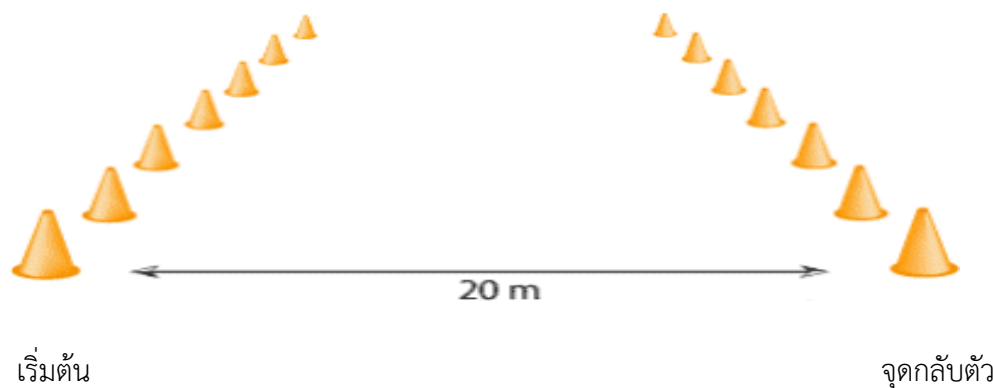
แบบทดสอบสมรรถภาพของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอลในปัจจุบัน

FIBA Fitness Tests for Referees (2022)

แบบทดสอบของสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ (FIBA) คือ กำหนดให้ผู้ทดสอบต้องทดสอบสมรรถภาพ เป็นการวิ่งระยะทางยาว 20 เมตร ให้วิ่งไป-กลับ และทุก ๆ 1 นาที ความเร็วจะเพิ่มขึ้น 0.5 กม./ ชม. โดยความเร็วเริ่มที่ 8.5 กม./ชม. ความเร็วจะเปลี่ยนไปตามสัญญาณเสียงจากเทป กล่าวคือ ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องวิ่งสัมผัสเส้น 20 เมตร เมื่อสัญญาณเทปดัง (บริเวณเส้นหลังและแนวเส้นเขตที่นั่งทีมที่ใกล้เส้นกึ่งกลางสนามของอีกแดนหนึ่ง) โดยเกณฑ์การทดสอบคือ เพศชาย ต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพทางกายจำนวน 86 รอบและเพศหญิงจำนวน 66 รอบ

เกณฑ์กำหนดการทดสอบสมรรถภาพทางกายของผู้ตัดสินกีฬาบาสเกตบอล

อายุ		นาที	รอบ/นาที	จำนวนรอบ	เมตร/ นาที	ระยะรวม (เมตร)	ความเร็ว (วินาที/ รอบ)
ชาย	หญิง						
		1	7	7	140	140	8.47
		2	7	14	140	280	8.00
		3	8	22	160	440	7.58
		4	8	30	160	660	7.20
		5	8	38	160	760	6.85
	50 ปี ขึ้นไป	6	9	47	180	940	6.55
	40-49	7	9	56	180	1,120	6.25
50 ปี ขึ้นไป	30-39	8	10	66	200	1,320	6.0
40-49	20-29	9	10	76	200	1,520	5.76
30-39	ต่ำกว่า20	10	10	86	200	1,720	5.54
20-29		11	11	97	220	1,940	5.33
ต่ำกว่า20		12	11	108	220	2,160	5.14



ขั้นตอนการปฏิบัติ

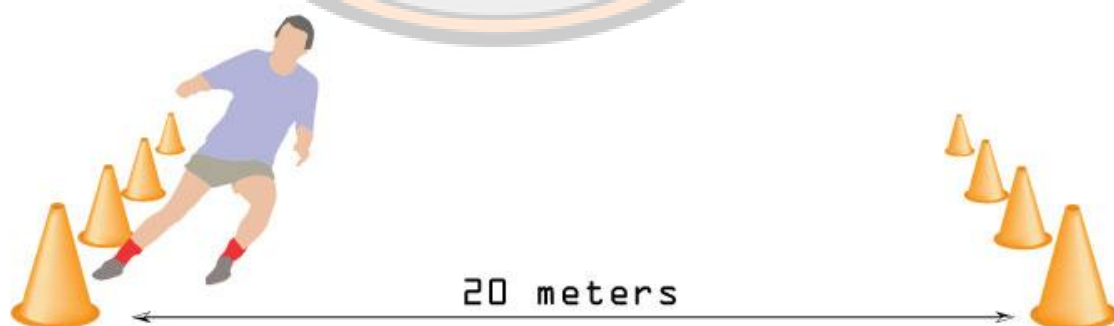
ก่อนเริ่มการทดสอบ ผู้เข้าทดสอบเข้าแถวที่จุดเริ่มต้น หันหน้าไปทางกรวยฝั่งกลับตัว หลังจากการนับถอยหลัง เสียงบีบสองครั้งหรือสัญญาณเสียงเป็นสัญญาณเริ่มต้น

1. ผู้เข้าทดสอบเริ่มวิ่งไปที่กรวยจุดกลับตัว
2. ที่หรือก่อนเสียงบีบต่อไปนี้ ผู้เข้าทดสอบจะต้องวิ่งไปที่กรวยจุดกลับตัว การสัมผัสด้วยเท้าเดียว

เป็นที่ยอมรับได้

3. ที่หรือหลังแต่ไม่ก่อนหน้านี้ เสียงบีบเดียวกัน ผู้เข้าทดสอบเริ่มวิ่งกลับไปจุดเริ่มต้น
4. ที่หรือหลังแต่ไม่ก่อน บีบเดียวกัน ผู้เข้าทดสอบเริ่มวิ่งจรดไป (เช่น กลับไปยังขั้นตอนที่ 1)

ทุก ๆ นาที ระดับจะเปลี่ยนไป นี่เป็นสัญญาณโดยปกติด้วยเสียงบีบสองครั้งหรืออาจเป็นสัญญาณเสียงความเร็วที่ต้องการที่ระดับความเร็วใหม่จะเร็วขึ้น 0.5 กม./ชม.



แบบประเมินสมรรถนะการตัดสินรายบุคคล

คำชี้แจง ให้วิทยากรสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมในระหว่างการเข้าอบรมและการฝึกปฏิบัติ แล้ว

ขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคะแนน

ลำดับ ที่	รายชื่อผู้รับการประเมิน	การตัดสินใจ	การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีก่อนและหลัง เกม	การควบคุม	สมรรถภาพ	พฤติกรรม	รวมคะแนน
		20	20	20	20	20	100
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ถือว่าผ่านเกณฑ์

แบบประเมินสมรรถนะการตัดสิน

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงโดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

สมรรถนะ	ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
			5	4	3	2	1
สมรรถภาพ การเคลื่อนที่ ตำแหน่ง และความรู้สึก รูปผิชอบหลัก	1	แสดงการเคลื่อนที่ที่เหมาะสมและตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุด เพื่อดูการเล่นทั้งหมดในตำแหน่งผู้ตัดสินนำอย่างถูกต้อง					
	2	แสดงการเคลื่อนที่ที่เหมาะสมและตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุด เพื่อดูการเล่นทั้งหมดในตำแหน่งผู้ตัดสินกลาง					
	3	แสดงการเคลื่อนที่ที่เหมาะสมและตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุด เพื่อดูการเล่นทั้งหมดในตำแหน่งผู้ตัดสินตาม					
	4	ร่างกายแข็งแรง มีความเร็ว เคลื่อนที่ไปอยู่ตำแหน่งที่จะตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม					
คะแนนของการเคลื่อนที่ ตำแหน่ง และความรู้สึกชอบหลัก ต้องได้คะแนนอย่างน้อย 15 คะแนนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนนจึงจะผ่าน			คะแนนรวม				
การสื่อสาร	5	เป่านกหวีดดังและชัดเจน ตามความจำเป็น					
	6	สื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษและมีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการทำงานก่อนและหลังเกม					
	7	สื่อสารด้วยสายตาและวาจาที่เหมาะสม ชัดเจน กับเพื่อนผู้ตัดสิน เจ้าหน้าที่โต๊ะ ผู้เล่นและผู้ฝึกสอน					
	8	ใช้สัญญาณมือได้อย่างถูกต้องตามกติกา					
คะแนนด้านการสื่อสาร ต้องได้คะแนนอย่างน้อย 15 จากคะแนนเต็ม 20 จึงจะผ่าน			คะแนนรวม				
การตัดสินใจ	9	ใช้หลักการต่าง ๆ มาใช้พิจารณาให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มเกมจนจบเกมการแข่งขัน					
	10	ปฏิบัติตามขั้นตอนสำหรับการกลับมาเล่นอีกครั้ง หลังจากการทำผิดระเบียบ หรือ การฟาวล์					
	11	ปฏิบัติตามขั้นตอนสำหรับการกลับมาเล่นอีกครั้ง หลังจากเปลี่ยนตัวผู้เล่น หรือ หลังจากหมดเวลาพัก					
	12	การพิจารณาเกมได้เปรียบเสียเปรียบเพื่อให้เกมดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ					

สมรรถนะ	ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
			5	4	3	2	1
คะแนนของการทำตามขั้นตอนต้องได้คะแนนอย่างน้อย 15 คะแนนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนน จึงจะผ่าน			คะแนนรวม				
การควบคุมเกม	13	การจัดการเกม: ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเหมาะสมในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ ตรงต่อเวลา เข้าร่วมการประชุมก่อนเกมกับทีมผู้ตัดสิน ดูแลให้เจ้าหน้าที่ได้เตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ อำนวยความสะดวกให้เกมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
	14	การทำงานเป็นทีม: สื่อสารอย่างชัดเจนกับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ได้ และสนับสนุนการทำงานของเพื่อนผู้ตัดสิน					
	15	การรับรู้เกม: คอยระวังนาฬิกาการแข่งขัน นาฬิกา 24 วินาที ช่วง 2 นาทีสุดท้ายของการเล่น การขอเวลานอก การขอเปลี่ยนตัวผู้เล่นและระบุผู้ยิงลูกโทษได้อย่างถูกต้อง การเปลี่ยนแปลงความเข้มข้นหรือจังหวะของเกม สภาวะทางอารมณ์ของผู้เล่น ผู้ฝึกสอน และตนเอง					
	16	การควบคุมเกม: ตื่นตัวต่อความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และแสดงให้เห็นถึงการรักษาสมาธิไว้ตลอดเวลาและการแก้ไขปัญหา					
คะแนนของการบริหารจัดการเกมต้องได้คะแนนอย่างน้อย 15 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนนจึงจะผ่าน			คะแนนรวม				
พฤติกรรมการปรากฏตัวในสนาม	17	รูปร่างหน้าตา: ยิ้มแย้มแจ่มใส สวมเครื่องแบบที่เหมาะสม กระตือรือร้นและมีส่วนร่วม ตลอดทั้งเกม					
	18	ยุติธรรมและซื่อสัตย์ กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่คับขัน					
	19	ความเด็ดขาด: แสดงออกถึงความมั่นใจเด็ดขาดในการดำเนินการ แต่ไม่ริบร้อน ไม่ลังเลใจ ทุกอย่างเป็นไปตามจังหวะ					

สมรรถนะ	ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
			5	4	3	2	1
	20	ความสัมพันธ์กับผู้เข้าร่วม: แสดงให้เห็นถึงการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ฝึกสอนและผู้เล่นในเวลาที่เหมาะสม					
คะแนนของการปรากฏตัวในสนามต้องได้คะแนนอย่างน้อย 15 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนนจึงจะผ่าน			คะแนนรวม				

- 5 หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงสมรรถะนั้นเด่นชัดที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงสมรรถะนั้นค่อนข้างเด่นชัด
- 3 หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงสมรรถะนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงสมรรถะนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงสมรรถะนั้นน้อยที่สุด



ภาคผนวก จ การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เลขรับรอง : P2-0439/2565 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567

COA No. 133/2023
IRB No. P2-0439/2565

AF 14/6.0



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000 หมายเลขโทรศัพท์ 05596 8721

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะการตัดสินใจทางสภาพแวดล้อม
ตามแนวคิดทฤษฎีการสอนแบบเน้นประสบการณ์
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวจิตชนก ศรีสวัสดิ์
สังกัดหน่วยงาน : คณะศึกษาศาสตร์
ผู้ร่วมวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เทียวตระกูล
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูฟ้า เสวกพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา อ่อนธานี
สังกัดหน่วยงาน : คณะศึกษาศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ เทียวตระกูล
วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. PF 01 แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 26 เมษายน 2567

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวิทย์ ตาดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วันที่รับรอง : 26 พฤษภาคม 2566

วันหมดอายุ : 26 พฤษภาคม 2567

วันที่รับรองต่อเนื่องครั้งที่ 1 : 20 มิถุนายน 2567

วันที่หมดอายุการรับรองครั้งที่ 1 : 26 พฤษภาคม 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัณยาณ และหรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวรเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงแนบมาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้รับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่หลังวันใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หาร่องช่องว่างหน้า)



ภาคผนวก ข ภาพประกอบ



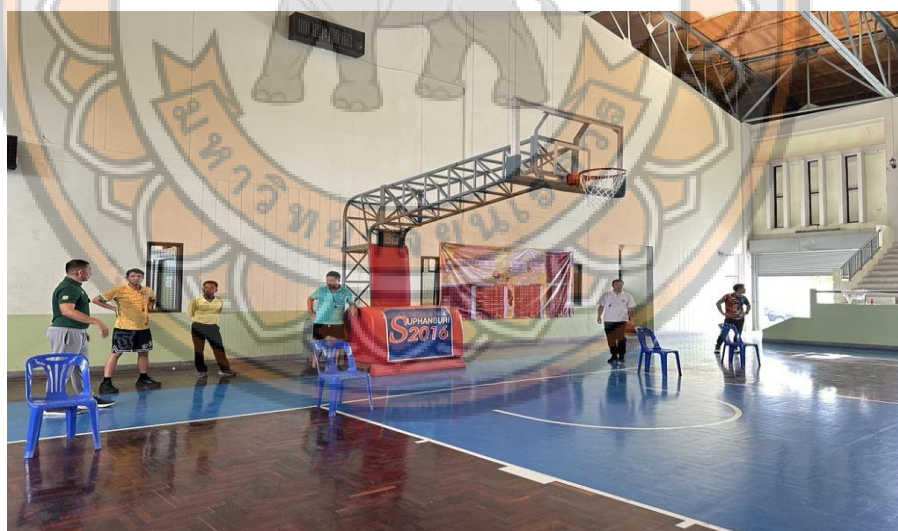
ภาพประกอบ 1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



ภาพประกอบ 2 การบรรยายทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ



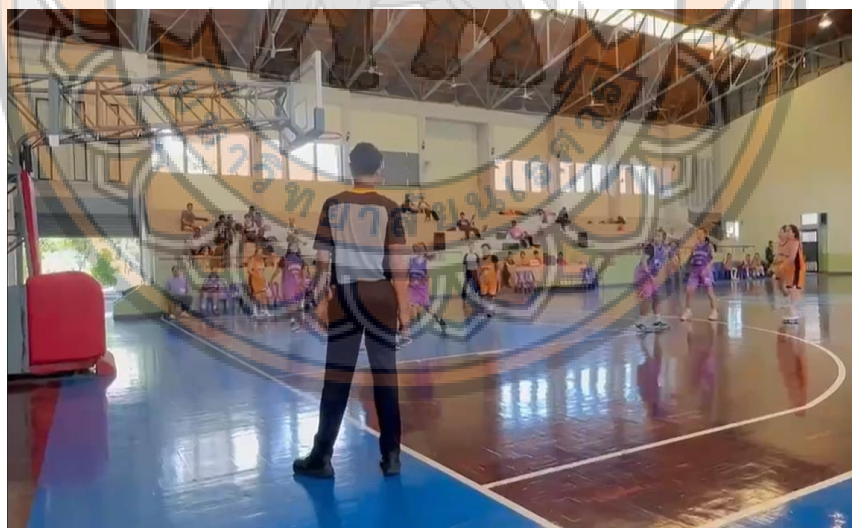
ภาพประกอบ 3 การฝึกปฏิบัติระหว่างการอบรม



ภาพประกอบ 4 การฝึกปฏิบัติระหว่างการอบรม



ภาพประกอบที่ 5 การทดสอบภาคปฏิบัติ



ภาพประกอบที่ 6 การทดสอบภาคปฏิบัติ



ภาพประกอบที่ 7 การทดสอบภาคปฏิบัติ



ภาพประกอบที่ 8 การทดสอบภาคปฏิบัติ