

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและ
ซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

นาวาอากาศเอกกฤษฎ์ มีมุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

THE DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL BASED ON AUTHENTIC PROBLEM
BASED LEARNING AND SUPER LEARNING CONCEPTS TO ENHANCE
THE COMPETENCIES FOR SPORT REFEREE PROFESSION

Group Captain Krich Meemuk

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
โดย	นาวาอากาศเอกกฤษฎ์ มีมุข
สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. รัตนา พุ่มไพศาล

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิปันจติค

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. รัตนา พุ่มไพศาล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรฉัตร สุปัญญา)

กฤษฎ์ มีมุข : การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา. (THE DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL BASED ON AUTHENTIC PROBLEM BASED LEARNING AND SUPER LEARNING CONCEPTS TO ENHANCE THE COMPETENCIES FOR SPORT REFEREE PROFESSION) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศศ.ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ศ. กิตติคุณ ดร. รัตนา พุ่มไพศาล, 451 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบกึ่งทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อกำหนดสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมในการเสริมสร้างสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (3) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้น (4) เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้

ขั้นตอนในการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ระยะที่ 1: การกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ระยะที่ 2: การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ระยะที่ 3: การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 คน เป็นนักกอล์ฟจากสมาคมกอล์ฟ ชมรมกอล์ฟต่างๆ ภายในประเทศและ นักศึกษาในภาควิชาการบริหารจัดการธุรกิจกีฬา กอล์ฟ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 69 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 37 คนและกลุ่มทดลอง 32 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ระยะที่ 4: การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาประกอบด้วย (1) สมรรถนะทางความรู้ 3 ด้าน คือความรู้ทั่วไปด้านกีฬาของประเภทที่ต้องตัดสิน ความรู้ด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาที่ต้องตัดสินและความรู้ด้านอำนาจหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬา (2) สมรรถนะด้านทักษะ 3 ด้าน คือ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม (3) ทักษะคิด 3 ด้านคือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง
2. รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นประกอบด้วย (1) หลักการ (2)วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการ โดยขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจากกิจกรรมการเรียนรู้ 19 ขั้นตอนของการผนวกแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง
3. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นของผู้วิจัยสามารถเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้จริง โดยกลุ่มทดลองมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหลังจากการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการศึกษายปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ประกอบด้วย (1)ปัจจัยส่งเสริมของการฝึกอบรมมี 4 ด้านคือ ความต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ วิทยากร และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ (2)ปัญหาของการจัดฝึกอบรมมี 2 ด้าน คือ การประเมิน และด้านวิทยากรผู้ช่วย (3) อุปสรรคของการฝึกอบรมมี 2 ด้าน คือ ผู้เรียน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์

ภาควิชา ...การศึกษาดนตรีศึกษา..... ลายมือชื่อนิสิต.....
 สาขาวิชา...การศึกษานอกระบบโรงเรียน..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา 2554..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5084259527 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS : MODEL OF ORGANIZING SKILL LEARNING / COMPETENCY-BASED LEARNING / SKILLTRAINING / IN-HOUSE TRAINING / WORKPLACE LEARNING / TRAINING IN FACTORY

KRICH MEEMUK : THE DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL BASED ON AUTHENTIC PROBLEM BASED LEARNING AND SUPER LEARNING CONCEPTS TO ENHANCE THE COMPETENCIES FOR SPORT REFEREE PROFESSION. ADVISOR: ASSOC. ASST. WIRATEP PATHUMCHAROEN, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF. E. RATANA PUMPAISAN, Ph.D., 451 pp.

This research is a quasi-experimental research which aims for (1) specifying the competencies of sport referee professional, (2) developing training model to enhance the competencies of sport referee, (3) studying the implementation results of the developed training model and (4) studying the factors and conditions affecting the success of implementing the expected training model. The research procedures were divided into four step. The first step was to provide the competencies of sport referee professional. The second step was the development of non-formal education model based on authentic problem base learning and superlearning to enhance the competencies of sport referee professional. The third step was the experimental step for implement the non-formal education model based on authentic problem base learning and superlearning with the samples group 69 persons including the golfers from national golf clubs and associations and students from the Department of Business Administration in Golf Management, Ramkhamhaeng University. The set up for 37 persons in the control group and 32 persons in the experimental group. The experimental group was training on the non-formal educational development model by researcher. The last step was to study the factor ,the condition and the problems of using non-formal education model based on authentic problem base learning and superlearning .

The research findings were summarized as follows:

1. The competencies of sport referees were composed of (1) 3 aspects of knowledge: general knowledge about the sport they have to judge, rules and regulations of the sport they have to judge and authority and function of referee, (2) 3 sets of skills: communications, constant self-learning and teamwork, (3) 3 aspects of attitudes: awareness towards own responsibilities, honesty and fairness and ,finally, emotional quotient and self-control.
2. The developed training model consists of 3 elements: (1) principle (2) objective (3) process.The genuine competencies for sport referee revealed that the integrated with the 19 learning processes of Authentic Problem Base Learning and Superlearning Concept.
3. The implementation result of the non-formal education training model developed by the researcher to enhance the competencies of sport referee was proved effective, as shown in the higher mean of control group after having trained at a significant level of .01.
4. The factors and conditions affecting the success of implementing the education training model were: (1) the 4 supporting factors of the education training including the need of entering sport referee professional, learning activities, contents, lectures and learning resources, (2) problems of organizing the training which were the evaluation and the assistant lecturers and, (3) obstacles existed during the training including students, venue and materials.

Department : ... Lifelong Education Student's Signature

Field of Study : ... Non-Formal Education Advisor's Signature

Academic Year : 2011 Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและ ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิกร ตันหาทโท รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิรัตน์ สุปัญญา และ คณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน ตลอดจนคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการต่างๆ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ ข้อมูลทุกท่าน รวมทั้งผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งทางตรงและ ทางอ้อมมาโดยตลอด

สุดท้าย ขอขอบพระคุณ ทบวงมหาวิทยาลัยและบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้กรุณาสับสนุนเงิน ทุนอุดหนุนเพื่อการวิจัยบางส่วน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบ โรงเรียน และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....	14
ตอนที่ 2 การฝึกอบรม.....	43
ตอนที่ 3 รูปแบบ Blank 's The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model	53
ตอนที่ 4 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน APBL).....	59
ตอนที่ 5 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning).....	76
ตอนที่ 6 การบูรณาการทฤษฎีการเรียนรู้.....	80
ตอนที่ 7 สมรรถนะ (Competency).....	84
ตอนที่ 8 ทักษะ และทัศนคติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา.....	106
ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	173
ตอนที่ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	194

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	202
	ระยะที่ 1 การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ ตัดสินกีฬา	202
	ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหา ตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา.....	203
	ระยะที่ 3 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ได้พัฒนาขึ้น.....	213
	ระยะที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทาง การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้.....	218
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	221
	ตอนที่ 1 ผลการกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา.....	222
	ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหา ตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา.....	223
	ตอนที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตาม สภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา.....	225
	ตอนที่ 4 ผลศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรม ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและ ซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้.....	245
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	257
	สรุปผลการวิจัย.....	257
	อภิปรายผล.....	262
	ข้อเสนอแนะ.....	287
	รายการอ้างอิง.....	291

ภาคผนวก.....	307
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	308
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	312
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	441
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	451

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL).....	60
2.2	ความแตกต่างระหว่างการสอนแบบบรรยาย และสอนแบบ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน.....	62
3.1	แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และ ซุปเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning).....	208
4.1	ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การคำนวณผลรวมและค่าร้อยละ	226
4.2	ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32).....	230
4.3	ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32).....	231
4.4	ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมก่อนการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (n = 37).....	233
4.5	ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (n = 37).....	235
4.6	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนร้อยละของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมและกลุ่มควบคุมภายหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ.....	238
4.7	การเปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32).....	240
4.8	การเปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (กลุ่มทดลอง n = 32/ กลุ่มควบคุม n = 37)	242
4.9	การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุปเปอร์เลิร์นนิงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (n = 32).....	246

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า	
2.1	กิจกรรม 12 ชั้น เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Blank.....	58
2.2	แสดงการสอนแบบจุดและบรรยาย.....	61
2.3	การสอนแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL).....	61
2.4	กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง.....	73
2.5	การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน.....	75
2.6	ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน(APBL) บูรณาการกับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning).....	81
2.7	แนวคิดแบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale – BARS).....	98
2.8	กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง.....	197
2.9	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	201
5.1	แสดงองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา.....	307

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความหลากหลายในการประกอบสัมมาชีพของบุคคลมีมากขึ้นตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็วมาก ท่ามกลางของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อปรับปรุงตนเองและรู้เท่าทันโลกตลอดเวลา เพราะอนาคตอาจมีที่ว่างน้อยลงสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถน้อย จากการสำรวจรายได้ของประชากรทุกประเทศใน โลกนี้พบว่าประเทศที่ประชากรที่มีรายได้สูงสุด คือประเทศลักเซมเบิร์ก รองลงมาคือ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ สำหรับในย่านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คือประเทศสิงคโปร์ (สำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ, 2009) และจากการศึกษาพบว่าประเทศที่ประชากรมีรายได้สูงเหล่านั้นต่างมุ่งพัฒนาที่ตัวประชากรให้มีความรู้ด้วยการส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ และจัดแหล่งเรียนรู้ให้อย่างทั่วถึง เพื่อนำความรู้มาใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ จนทำให้มีมูลค่าเพิ่มได้อย่างมหาศาลต่อไป

ประเด็นสำคัญของการจะพัฒนาให้ประชากรมีความรู้ความสามารถได้นั้นต้องทำการพัฒนา โดยการให้การศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545)ตามมาตราที่ 15 ระบุว่าการจัดการศึกษามีสามรูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งการศึกษาในระบบ เป็นการเรียนรู้ที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา สำหรับการวัดและการประเมินผลมีเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย แต่ตามความเป็นจริงแล้วการเรียนในระบบนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบเดียวของการศึกษาในชีวิตมนุษย์เท่านั้น เมื่อเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม เปลี่ยนไปองค์ความรู้ก็อาจล้าสมัย หรือไม่ตรงกับความต้องการและความถนัดที่จะนำไปประกอบอาชีพตามที่ผู้สำเร็จการศึกษารักหรือชอบได้ เพราะความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจึงเป็นทางเลือกได้อีกทางหนึ่ง สำหรับบุคคลที่ต้องการศึกษาหาความรู้เพื่อแสวงหาแนวทาง การประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงของบุคคล โดยการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยนั้นต่างมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้รู้จักการปรับตัวเองเพื่อเตรียมพร้อมกับ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และยังเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เป็นการศึกษาจากแรงจูงใจของผู้เรียนที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (อาชญญา รัตนอุบล, 2545) และเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สุนทร สุนันท์ชัย, 2544) ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต ดังปรากฏในมาตรา 8 ที่เน้นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระรวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ปัจจุบันจะเห็นว่า “การเรียนรู้” เป็นคำที่บุคคลในทุกวงการกล่าวถึงและให้ความสำคัญมากขึ้น โดยการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ การเรียนรู้นั้นครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย หัวใจสำคัญของการเรียนรู้ คือ บุคคลต้องสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่เรียนรู้ได้มากกว่า และเร็วกว่าย่อมเป็นผู้ที่ได้เปรียบ (ควริต ตันท์ศุภศิริ, 2548) และสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัดทั่วโลก ทำให้มีผลต่อระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่ไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ได้อย่างที่เคยเป็นมาในอดีต ทำให้เกิดแนวคิดแนวปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดการศึกษายุคใหม่จึงต้องพยายามให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ สามารถเรียนรู้สิ่งที่มีความหมายต่อการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง มีฐานรากที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถดำรงอยู่ใน โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีคุณภาพ

กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ถูกนำมาใช้สำหรับการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพ ได้แก่ การฝึกอบรมซึ่งมีความหมายค่อนข้างกว้างหากแต่อยู่บนพื้นฐานของการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) มีลักษณะเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (Flippo, 1996) แนวโน้มขององค์กรในช่วงระยะเวลาหลายปีมานี้ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยมีการวางแผนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยการฝึกอบรม การให้ความรู้ การจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานเพื่อให้มี โอกาสได้พัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับงานในอนาคตต่อไป (อำนาจ แสงสว่าง, 2544) จากหลักการที่ว่า การฝึกอบรมมีหน้าที่สำคัญ คือการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Mitchell, 1993: 7) ปัจจุบันการฝึกอบรมจึงเป็นแนวคิดในการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือบุคคลที่จะดำเนินงานได้สำเร็จ
 ล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

การฝึกอบรมยังเป็นเครื่องมืออีกชนิดหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไป
 ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ความสำเร็จของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่การบริหารงานการ
 ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ที่นำมาใช้ได้และมีประสิทธิภาพ ซึ่งการฝึกอบรม
 ในความหมายของ Cliffore และ Thorpe (2007) กล่าวว่า เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นหลัก โดย
 จัดกลุ่มบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมเฉพาะประเภทเดียวกัน จากนั้น
 พิจารณาวิทยากรมาสอน เป็นวิทยากรภายในหรือนอกหน่วยงานแล้วแต่ความเหมาะสม ซึ่งใน
 ปัจจุบันการฝึกอบรมมีการใช้ เทคโนโลยี อิเลคทรอนิกส์เป็นสื่อมากขึ้น เช่น เครื่องฉาย อินเทอร์เน็ต
 อินทราเน็ต หรือซีดีรอม โดยบุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองที่บ้านหรือสถานที่ทำงาน
 เป็นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย รวมถึงผู้เรียนสามารถหาความรู้ต่อได้เองอย่าง
 กว้างขวางผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงสื่อสารกับผู้สอนและผู้เรียนด้วยกันได้ หรือที่เรียกว่า
 ห้องเรียนเสมือน (Virtual classroom) วิธีการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ที่เก่าแก่ที่สุดในหน่วยงาน
 และมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือการเรียนรู้ในขณะที่บุคลากรกำลังทำงานในสถานการณ์จริง
 ได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้โดยตรง บุคลากรสามารถเรียนรู้
 ในรูปแบบที่ตนเองถนัดและประหยัดเวลา เนื่องจากไม่ต้องแยกการฝึกอบรมออกจากการทำงาน
 ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การวางแผนการฝึกอบรม
 อย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมที่ชัดเจน เพื่อการจัดการ
 ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมทั้งในหน้าที่การงาน แนวทางของ
 อาชีพ การคัดเลือกผู้เข้าอบรมและผู้ฝึกอบรม กฎและหลักเกณฑ์การเรียนรู้ ความสนใจและความ
 ต้องการการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เทคนิค
 วิธีการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม
 ซึ่งการจัดฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม จำเป็นต้องเลือกใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม
 กับบริบทและผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม ผู้ที่ทำการจัดฝึกอบรมต้อง
 คำนึงถึงเกณฑ์ในการประเมิน โดยพิจารณาว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลง
 พฤติกรรมหรือไม่ และมีความสามารถในการนำพฤติกรรมใหม่หรือทักษะที่ได้เรียนรู้แล้วไปใช้
 ปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือ
 ผลลัพธ์ (Outcomes) สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้หรือไม่เพียงใด (Knowles, Holton III, and
 Swanson, 1998: 259)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหนึ่งในเป้าหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นไปเพื่อการพัฒนาอาชีพ การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อบริการแก่ประชาชนทุกช่วงวัย ทุกสาขาอาชีพ ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงแตกต่างจากการศึกษารูปแบบอื่นๆ ปัจจุบันการเรียนรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียน แต่เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต บุคคลสามารถเลือกศึกษาได้ในช่วงเวลาต่างๆ ของชีวิตตามความเหมาะสม การศึกษาและการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกแห่งไม่ว่า ในครอบครัว วัด ชุมชน สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และแหล่งวิชาต่างๆ (สนอง โลหิตวิเศษ, 2544; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551) อย่างไรก็ตาม การจัดฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพนั้นไม่มีการกำหนดอายุของผู้เรียนเหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้เรียนจึงเป็นผู้ใหญ่ที่มีระดับอายุและประสบการณ์ที่ค่อนข้างหลากหลาย ผู้บริหารจัดการโปรแกรมฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงต้องเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กล่าวคือ ผู้ใหญ่ต้องการจะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ต้องการนำตนเอง ต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ตรงกับงาน และพัฒนาการหรือนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ได้ในทันที (Knowles, 1998) ดังนั้นนักการศึกษาผู้ใหญ่จึงต้องเข้าใจและใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่ เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมในการประกอบอาชีพตามที่ต้องการของผู้เรียน เมื่อพิจารณาแล้วปัจจุบันนี้ความหลากหลายของอาชีพมีมากขึ้นตามสถานการณ์ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่แปรผันอยู่ตลอดเวลา จึงเห็นได้ว่าการประกอบอาชีพต่างๆ ที่ในอดีตนั้นมองว่าเป็นไปไม่ได้ เช่น การกีฬา ซึ่งในสังคมที่ผ่านมามองว่าเป็นเพียงแค่การออกกำลังกาย หรือเพื่อการสังสรรค์ หรือการบันเทิง เท่านั้น แต่ปัจจุบันบุคคลสามารถนำเอากีฬามาประกอบเป็นอาชีพที่สามารถสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงตัวเองและครอบครัวอย่างมีคุณภาพได้ ตัวอย่างเช่น กีฬาอล์ฟ กีฬาฟุตบอล กีฬาเทนนิส หรือกีฬาประเภทอื่นๆ ที่บุคคลสามารถเล่นเป็นอาชีพจนมีรายได้และเป็นที่ยอมรับในสังคมสมัยปัจจุบัน นอกจากนี้ประโยชน์ของกีฬายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในด้านสุขภาพพลานามัย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาชน สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกีฬาถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนในประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลก โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายชุมชน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึก ในการดำรงชีวิตที่มีคุณธรรม มีวินัยและมีความรับผิดชอบหน้าที่ เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นรากฐานที่ดีของสังคม องค์กรด้านสาธารณสุขของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศ จึงได้สนับสนุนให้มีการใช้กีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรอีกด้วย

สำหรับการจะเป็นนักกีฬาระดับมืออาชีพได้นั้น ความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใดคือ พรสวรรค์ ความสามารถ ทักษะ และองค์ประกอบหลายๆ ประการในตัวบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นการยากที่จะมีได้ในทุกคน จึงเป็นไปได้ที่ทุกคนจะสามารถเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงจนเป็นที่ยอมรับได้เสมอไป ฉะนั้นทางเลือกสำหรับผู้ใหญ่ที่ต้องการเข้าสู่การประกอบอาชีพทางการกีฬาอีกอาชีพหนึ่งคือ การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา เพราะการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาหมายถึงการได้มีส่วนผูกพัน ในกีฬาที่บุคคลผู้นั้นชื่นชอบแต่มีความสามารถในการเล่นไม่เพียงพอสู่การเป็นนักกีฬาชั้นยอดได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วในการแข่งขันกีฬาระดับมาตรฐานสากลนั้นกรรมการผู้ตัดสินซึ่งขาดถึงผลแพ้ชนะนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจมีผลกระทบต่อรางวัลที่เป็นรายได้ ผลประโยชน์หรือชื่อเสียงตลอดจนความภาคภูมิใจของนักกีฬาผู้แพ้ชนะ ทั้งยังมีผลต่อองค์กร หรือสถาบันของตัวนักกีฬาเองตลอดจน ผู้จัดการแข่งขันนั้นๆ ด้วย

การจัดการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติในปัจจุบัน เช่นกีฬาโอลิมปิก และกีฬาเอเชียนเกมส์หรือรายการแข่งขันอื่นๆทั่วไปจัดให้มีกีฬาสำหรับการแข่งขันอยู่หลายประเภทมาก เช่น แบดมินตัน เบสบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล มวย กอล์ฟ ยิมนาสติก จักรยาน สกี ว่ายน้ำ รักบี้ฟุตบอล ฯลฯ แต่เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบของกีฬาแต่ละประเภทนั้นจะมีความแตกต่างในรายละเอียดมากมาย โดยที่กีฬาบางประเภท อาจมีบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแข่งขันหลายตำแหน่ง เช่น กีฬาฟุตบอลมี กรรมการผู้ตัดสินกีฬา (Referee) หนึ่งคนและ กรรมการกำกับเส้น (Line Man) สองคน ฉะนั้นขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้น เฉพาะตำแหน่ง กรรมการผู้ตัดสินกีฬา (Referee) เท่านั้น

สำหรับเรื่องกรรมการผู้ตัดสิน จะตัดสินได้ตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้หรือไม่ หรือทำได้ดีเพียงไร ก็คงต้องขึ้นอยู่กับมาตรฐานขององค์กรต่างๆที่ทำการฝึกอบรมกรรมการผู้ตัดสินนั้นๆ และแน่นอนว่า ภายได้มาตรฐานเดียวกัน กรรมการแต่ละคนก็อาจมีความสามารถที่ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความตั้งใจของแต่ละบุคคลว่าจะมีความพยายามที่จะทำหน้าที่ให้ดีที่สุดเพียงไร การเป็นผู้ตัดสินกีฬาที่ดีนั้นจะต้องมีน้ำใจเป็นนักกีฬาด้วยจะต้องไม่อคติและปฏิบัติกับนักกีฬาอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันโดยตลอด ฉะนั้นแนวทางในการฝึกอบรมให้กรรมการผู้ตัดสินกีฬามีความรู้ ทักษะตลอดจนทัศนคติ ที่มีมาตรฐานสูงและมีจำนวนที่เพียงพอจึงเป็นความสำคัญส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบผู้ตัดสินกีฬา

การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้นโดยทั่วไปแล้วการบรรยายถึงกฎ กติกา วิธีการปฏิบัติแต่ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดทักษะที่จำเป็นในการตัดสินกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะผู้รับการฝึกอบรมจะไม่สามารถ

เห็นถึงวิธีการปฏิบัติที่แท้จริง ตัวอย่างเช่น ปัญหาในความแตกต่างอย่างชัดเจนของการเรียนการสอนบุคคลต่ออาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ระหว่างสมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทย และสโมสรเดอะรอยแอลแอนด์เอนเซียนกอล์ฟคลับออฟเซนต์แอนดรูวส์ (R&A) โดยที่ผ่านมา(ชมรมผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟไทย, 2546 และ Referee School RandA Scotland, 2547) การเรียนการสอนของสมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทย นั้นเป็นการอบรมเฉพาะทางวิชาการจากตำราในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนการสอนของ สโมสรเดอะรอยแอลแอนด์เอนเซียนกอล์ฟคลับออฟเซนต์แอนดรูวส์ (R&A) ประเทศสกอตแลนด์นั้น นอกจากการอบรมทางวิชาการจากตำราในห้องเรียนแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมยังได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่ถูกจำลองขึ้นเพื่อความรู้ เข้าใจ และสามารถจดจำ นำกฎ กติกาไปใช้ได้อย่างถูกต้องเที่ยงตรง แม่นยำ และปัญหาที่สำคัญสูงสุดขณะนี้คือ ปัจจุบันยังไม่มีองค์กรใดๆ ในประเทศไทยที่จัดตั้งเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่ต้องการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ แม้แต่สมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทยได้จัดโปรแกรมการศึกษา ด้านกฎข้อบังคับกีฬาอล์ฟขึ้นมาสำหรับบุคคลทั่วไปบ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงแค่จัดฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นตัวแทนจากองค์กรต่างๆ ได้ รับรู้กฎข้อบังคับหลัก และคำตัดสิน (Decisions on the Rules of Golf) ที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขโดยมีเวลาสำหรับฝึกอบรมเพียงสองถึงสามวันเท่านั้นแล้วจึงให้ผู้เข้ารับการอบรม สอบวัดผลความรู้ในเรื่อง กฎ กติกา ข้อบังคับกีฬาอล์ฟทั้งหมด จึงเป็นการยากสำหรับบุคคลที่มีการเตรียมตัวมาไม่ดีพอในเรื่องความรู้ ความเข้าใจการนำกฎข้อบังคับไปปฏิบัติ จากสภาพการจัดการฝึกอบรมที่เน้นภาคทฤษฎีเฉพาะในห้องเรียนนั้นผู้เรียนอาจไม่ได้พบกับปัญหาที่เป็นรูปธรรมและเป็นแหล่งในการแสวงหาความรู้อย่างแท้จริงจึงเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ครบถ้วนในการเชื่อมโยงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการนำ กฎ กติกาข้อบังคับไปใช้

ปัจจุบันเมื่อองค์กรต่างๆ ในหลายประเทศต่างเห็นความสำคัญของบุคคลในการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานและแนวคิดเรื่องสมรรถนะยังมีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำคุณลักษณะที่ต้องการนี้มาเป็นแนวทางการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะตามต้องการจากการสำรวจพบว่าในวงการกีฬาทั้งระดับโลกและในประเทศไทย ยังไม่มีองค์กรใดได้มีการกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุกชนิดอย่างแท้จริง (Porter-King , Okubo, Fatt Tan, Coblenz Tan, Orsoya, and Rickman, *interview*, June 25, 2010) และ (จิตติศักดิ์ เต็มประเสริฐ, *สัมภาษณ์*, 30 มิถุนายน 2553) และคำว่าสมรรถนะ(Competency) นั้นตามหลักการจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการได้แก่ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ., 2547) 1) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆของบุคคลที่สะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับงานที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3)

การสังเกตได้วัดประเมินผลได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม 4) สามารถสร้างให้มีในตัวบุคคลได้

จากการจัดการฝึกอบรมเพื่อเตรียมการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินใจ การกำหนดสมรรถนะสำหรับกรรมการผู้ตัดสินใจ มีความสำคัญและจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการ ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วประมวลความรู้ทั้งหมดออกมาเป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินใจ โดยนำรูปแบบการฝึกอบรมที่มุ่งสมรรถนะ (Competency) ของผู้รับการฝึกอบรม ตามแนวคิดของ Blank (1982) เรื่อง The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model เป็นกรอบหลัก และในขั้นตอนฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เพื่อรับและสามารถจดจำองค์ความรู้ด้านกฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬาได้นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) ตามแนวคิดของ Wee Heng Neo (2004) เป็นหลักและผนวกกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ตามแนวคิดของ Sheila Ostrander, Lynn Schroeder และ Nancy Ostrander (2000)

สำหรับเหตุผลในการนำรูปแบบการจัดการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นในเรื่องของพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามแนวคิดของ Blank (1982) มาเป็นต้นแบบนั้น เพราะแนวคิดนี้ได้เสนอลักษณะสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อการเตรียมคนเข้าสู่การทำงานที่เหมาะสมทางอาชีพที่ต้องการ โดยทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการทำงาน ตามภาระงานเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในอาชีพนั้นๆ และสิ่งสำคัญในขั้นตอนของ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model ยังได้ระบุในหลักการเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้เรียนหรือผู้รับการฝึกอบรมว่าต้องมีคุณสมบัติที่พร้อมในการเข้าสู่อาชีพที่ต้องการ เช่น บุคคลที่ต้องการเป็นกรรมการผู้ตัดสินใจใดๆจำเป็นต้องรู้เงื่อนไข ส่วนประกอบ วิธีการของกีฬานั้นๆเป็นอย่างดีมาก่อนเข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนั้นยังระบุวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพและให้เวลาที่เพียงพอในการฝึกอบรม (Blank, 1982) ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติทั่วไปที่ขาดแนวทางในหลายด้านเช่นการไม่ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้รับการฝึกอบรมก่อนฝึกอบรม หรือการไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมฉะนั้นเมื่อผู้รับการฝึกอบรมแบบปกติธรรมดาสำเร็จการฝึกอบรมแล้วอาจยังไม่เห็นภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงเป็นต้น

ส่วนเรื่องการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมฝึกแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นและเพิ่มความทรงจำเมื่อผู้เรียนออกไปปฏิบัติงานจริง จากผลการวิจัยของ Barrows (2000) และคาร์ลส ลิหะวีรชาติ (2542) สนับสนุนว่าการเรียนการสอนจากสภาพจริง ช่วยให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน ผู้สอนจากมุมมองผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจในพฤติกรรมการเรียนการสอนของผู้สอนอยู่ในระดับมาก และการศึกษาที่มีประสิทธิภาพดีขึ้นเมื่อผู้เรียนได้ทำการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง และเมื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้จากสภาพปัญหาจริงกับการสอนแบบบรรยายตามปกติที่ผู้เรียนได้รับข้อมูลผ่านการนำเสนอจากทางอาจารย์ผู้บรรยายเพียงอย่างเดียว โดยที่ขาดการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในเหตุการณ์ต่างๆ ตามสถานการณ์ ในระหว่างกระบวนการการเรียนรู้จากสภาพปัญหาจริง ผู้เรียนจะได้รับการมอบหมายให้ทำกิจกรรมที่เหมือนกับปัญหาที่จะเกิดในชีวิตจริง ปัญหาถูกนำเสนอขึ้นในขั้นตอนแรก จากนั้นผู้เรียนก็พยายามแก้ปัญหาภายใต้คำแนะนำของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) จัดกลุ่มย่อยช่วยกันระดมความคิด แจกแจง ต่อรอง นำเสนอ และใช้เหตุผล จนผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระ การเรียนรู้จากสภาพปัญหาจริงยังเป็นการผสมผสานกันของการเรียนรู้หลายแบบตั้งแต่การเรียนรู้จากเนื้อหา (Contextual-Learning) การเรียนรู้แบบใช้เป้าหมายเป็นหลัก (Goal-Directed Learning) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การใช้หลักเหตุผลในการแก้ปัญหา (Reasoning and Problem Solving) การเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือ (Collaboration Learning) การเรียนรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ (Adaptive Learning) และการเรียนรู้จากจุดเริ่มต้นและผลสะท้อน (Generative and Reflective Learning) ผลลัพธ์ (Outcome) ของการเรียนรู้จากสภาพปัญหาจริง (APBL) ผู้เรียนรู้จักการใช้เหตุผลและแก้ปัญหาที่มากขึ้น ได้ความรู้ที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกันและมีการพัฒนาทักษะในการใช้เหตุผล ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม และทักษะการสื่อสาร ซึ่งผลลัพธ์ (Out Come) เป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีคุณภาพ (จิตศรัทธา เต็มประเสริฐ, **สัมภาษณ์**, 30 มิถุนายน 2553) และแนวคิดสำคัญของการนำการเรียนรู้จากสภาพปัญหาจริงไปใช้ ได้แก่ การใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้น การจัดผู้เรียนเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็กๆ การเรียนรู้ภายใต้การดูแลของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) และกระบวนการของการเรียนรู้จากสภาพปัญหาจริงเป็นฐาน (APBL) โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) คือการดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการให้ผู้เรียนเข้าไปเผชิญสถานการณ์ที่เป็นจริง ปัญหาจริง ในบริบทจริง ร่วมกันศึกษาเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ข้อมูล วิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้จาก

การสภาพปัญหาที่เป็นจริงนี้กล่าวในบทสุดท้ายว่า “อะไรที่ผู้เรียนฟังผู้เรียนลืม / อะไรที่ผู้เรียนเห็นผู้เรียนจำ / อะไรที่ผู้เรียนปฏิบัติ ผู้เรียนรู้ เข้าใจ จำได้”

ส่วนทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ตามแนวคิดของ Sheila Ostrander , Lynn Schroeder และ Nancy Ostrander (2000) นั้นเป็นทฤษฎีที่ช่วยเสริมเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมมากขึ้นในการขยายขีดความสามารถในการจำ เรื่องกฎ กติกา ข้อบังคับ ตลอดจนขีดความสามารถเรื่องการนำ กฎ กติกาข้อบังคับไปตัดสินใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสนามการแข่งขันได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้เรื่องกฎ กติกาของกีฬาต่างๆ มีลักษณะสำคัญคือการท่องจำ เพราะการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินในระหว่างการแข่งขันนั้นกฎกติกาทุกข้อกรรมการผู้ตัดสินต้องจำได้และนำไปใช้อย่างถูกต้องและทันต่อเกมการแข่งขันเป็นอย่างดี ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) นี้มีหลักการ และกรรมวิธีเพื่อช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ในวิชาการต่างๆอย่างรวดเร็ว มีความสุข โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎี นี้ กล่าวถึง การทำร่างกายให้ปราศจากความเครียด การซึมซับข้อมูลควรเป็นจังหวะ การใช้เสียงดนตรีเพื่อช่วยขยายขีดความสามารถในการจำ การเพิ่มพลังให้กับจิตใจ การผนวกระบบประสาท อารมณ์ ความนึกคิด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ และการจะเรียนรู้ที่ดีผู้เรียนควรหลีกเลี่ยงความรู้สึกทางจิตใจในการไม่ยอมรับองค์ความรู้ นั้น จากหลักฐานการทดลองนำแนวคิดการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ไปใช้กับพนักงาน บริษัท IBM ที่เมือง Herrenberg ประเทศ เยอรมัน นักเรียนเกรด 6 ในเมืองอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา และชาวเอสกีโม ในเกาะเซนต์ลอเรนซ์ เรื่องการเรียนรู้ สามารถทำให้ผลการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วกว่าเดิม นอกจากนั้นสถาบัน V.I. Lenin ซึ่งเป็นสถานสอนภาษาต่างประเทศที่ทรงเกียรติที่สุดในรัสเซีย ได้ทำการทดลองเพื่อพิสูจน์การนำทฤษฎีแบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ไปช่วยให้คนเรียนภาษาจีนและภาษาอื่นได้ภายในเวลาที่รวดเร็วกว่าปกติ (Ostrander and Schroeder, 2000)

จากเหตุผลทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า แนวคิดและรูปแบบการฝึกอบรมอาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำงานทางอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้น การนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิด The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model ผนวกการกับทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) สามารถส่งเสริมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา แก่ผู้รับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี และจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มียานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาäänรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับการเตรียมบุคคลผู้การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนา “รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา” ซึ่งส่งผลให้มีการสร้างงาน สร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการที่แท้จริงของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะของบุคคลในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยมุ่งเน้นการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเพื่อเป็นแนวในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนต่อไป และนอกจากนั้นสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยยังเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรต่างๆ ในวงการกีฬาทุกชนิด เพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในลักษณะงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยในการประเมินบุคคลในการทำงานอีกด้วย ซึ่งแนวคิดในการกำหนดสมรรถนะผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลงานของ ศาสตราจารย์แมคเคลแลนด์ (Ph.D.) (David C. McClelland, 1917-1998) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคล ว่าประกอบด้วยความรู้ เจตคติและนิสัยอย่างไร สำหรับการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดของ Blank (1982) เรื่อง The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model เป็นตัวแบบซึ่งแนวคิดนี้มีประเด็นสำคัญสำหรับการฝึกอบรมคือ การกำหนดลักษณะเฉพาะทั้งในอาชีพและกำหนดผู้เรียน สำหรับในการจัดการให้ผู้เรียนเรียนรู้ ในเรื่ององค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้น ใช้

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) ผสมกับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้พบว่าบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมด้วยแนวคิดดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. กลุ่มทดลองมีสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาสูงขึ้นภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม
2. กลุ่มทดลองมีสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตที่ทำการศึกษา 3 ส่วนคือ ด้านประชากร ด้านตัวแปรที่ศึกษา และด้านเนื้อหาสาระ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร คือบุคคลผู้ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา สมรรถนะ (Competency) ของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (Referee)

3. ด้านเนื้อหาสาระที่ใช้ในการทดลอง

คือสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 3.1 สมรรถนะด้านความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา
- 3.2 สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา
- 3.3 สมรรถนะด้านทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา

โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำกีฬาอล์ฟเป็นต้นแบบในการฝึกอบรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง หมายถึงการนำทฤษฎีหลักการและแนวคิด ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษามาสร้างแบบขึ้น เพื่อใช้อธิบายวิธีการในการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบของกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา แล้วใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นคำอธิบายหรือแผนภูมิ โดยรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้เป็น รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา

เสริมสร้างสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีองค์ประกอบ 3 ประการซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์และ กระบวนการ

การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การนำทฤษฎี หลักการและแนวคิด ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษามาเพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้าง ขึ้นใหม่ เพื่อใช้อธิบายวิธีการในการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบของกระบวนการในการ จัดการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

การฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่จัด ขึ้นนอกโรงเรียน หรือนอกสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมตามแนวคิด The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพที่ ต้องการ โดยมีขั้นตอนต่างๆ 12 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของสาย อาชีพ 2) การกำหนดพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน 3) การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่ง ปฏิบัติจริงในภาระงาน 4) การวิเคราะห์ภาระงานและความรู้ที่จำเป็นของภาระงาน 5) การกำหนด เป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายการปฏิบัติงานที่ต้องการ 6) การจัดลำดับภาระงานและเป้าหมายที่ เป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนา แบบทดสอบข้อเขียน 8) การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ 9) การตรวจสอบ ทดสอบและ ปรับปรุงชุดแนวทางการเรียนรู้ 10) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ 11) การนำไปโปรแกรมไปใช้ ดำเนินงาน และ 12) ประเมินผล

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการการเรียนรู้ที่ใช้ สถานการณ์ที่เป็นปัญหาเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะใฝ่หาความรู้เพื่อ แก้ปัญหาและส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจในสิ่งที่ต้อง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มี 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและ นำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหา

การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ ผู้เรียนขยายขีดความสามารถเรื่อง การจดจำองค์ความรู้ที่เป็นสารสนเทศ (Information) ได้อย่าง รวดเร็วและเรียนรู้ด้วยความสุขมากขึ้นกว่าปกติ โดยมีขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่

สภาพอ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ทั่วไปของกีฬา ความรู้ด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬาที่ต้องตัดสินใจ ความรู้ด้าน อานาจหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินของกีฬา

สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

สมรรถนะด้านทัศนคติ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ที่มีความเป็นมาตรฐาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกีฬาทุกประเภท โดยผู้เกี่ยวข้องกับกีฬาประเภทต่างๆ นั้น สามารถนำสมรรถนะที่ได้นี้ไปกำหนดรายละเอียด เนื้อหาสาระของสมรรถนะในทุกด้านให้ตรงกับกีฬาแต่ละประเภทที่ต้องการฝึกอบรมในการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้นๆต่อไป

2. ได้รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน และองค์ความรู้ใหม่ด้านการเรียนรู้เพื่อการฝึกอบรมทางวิชาชีพในการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งผู้เกี่ยวข้องกับกีฬาประเภทต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคคลผู้ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในแต่ละประเภทต่อไป

3. การนำ “รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และซุเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา” ที่พัฒนาขึ้นไป จะส่งผลให้ได้ผู้สำเร็จจากการฝึกอบรมเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานมากขึ้น ทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องในวงการกีฬา ตลอดจนนักกีฬา เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการเล่น การแข่งขันกีฬาภายใต้กฎ กติกา ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ผลที่ตามมาคือการก่อให้เกิดแนวทางในการจัดการแข่งขันกีฬาทุกประเภทอย่างเป็นมาตรฐานสากลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเมินผลของการนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ โดยการฝึกอบรมภายใต้บริบทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ตอนที่ 2 การฝึกอบรม

ตอนที่ 3 รูปแบบ Blank 's The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model

ตอนที่ 4 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL)

ตอนที่ 5 การเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

ตอนที่ 6 การผนวกทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) กับการเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

ตอนที่ 7 สมรรถนะ (Competency)

ตอนที่ 8 ทักษะ และทัศนคติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 10 กรอบแนวทางการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การศึกษานอกระบบ หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนปกติ เพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรนอกระบบโรงเรียน ได้แก่ ประชากรก่อนวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียนแต่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระดับต่างๆ ตลอดจนประชากรที่มีวัยพ้นวัยเรียนในระบบโรงเรียนไปแล้วจนถึงผู้สูงอายุ (สุมาลี สังข์ศรี, 2545) และสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

ในยุคสังคมนิยมการเรียนรู้ เพื่อให้ประชากรได้รับการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น นานาประเทศทั่วโลกจึงใช้การศึกษานอกระบบซึ่งเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบมาเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรในวัยเรียนที่พลาดโอกาสและขาดโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา จะใช้วิธี “การศึกษานอกระบบ” ทั้งเรื่องการอ่านออก เขียนได้ การฝึกทักษะด้านอาชีพ มาตั้งแต่ปี 1960-1969 ถึงปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เป็นพื้นฐาน ปรับและประยุกต์ในการดำรงชีวิต ได้อย่างเหมาะสม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 ; สอนง โลหิตวิเศษ, 2544)

การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อบริการแก่ประชาชนทุกช่วงวัย ทุกสาขาอาชีพ ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงแตกต่างจากการศึกษารูปแบบอื่นๆ ซึ่ง ทองอยู่ แก้วไพฑูริ (2544) ได้สรุปถึงประเด็นที่แสดงถึงเอกลักษณ์เฉพาะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน กล่าวคือ ในด้านผู้เรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะไม่มีกำหนดอายุ ผู้เรียนเหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน การเรียนขึ้นอยู่กับความสนใจและสมัครใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้านผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพนั้นๆ แล้วอาสามาเป็นวิทยากร ในด้านหลักสูตรค่อนข้างยืดหยุ่น เนื้อหาสามารถปรับตามสภาพท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน จะมีการบรรจุภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้ อาจเข้มงวดในเรื่องเวลาเรียนหรือไม่ก็ได้ หากแต่หลักสูตรต้องสร้างจากความสนใจและความต้องการของผู้เรียนที่สามารถนำประโยชน์จากหลักสูตรไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ในด้านรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไม่มีรูปแบบที่แน่นอน โดยจะปรับให้เหมาะสมเพื่อที่จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้รับบริการ ในด้านการเรียนการสอนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีวิธีการแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสม บางครั้งอาจจัดในลักษณะชั้นเรียน การพบกลุ่ม การฝึกอบรม การศึกษาทางไกล ในด้านสถานที่ที่ให้บริการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะกระจาย เปลี่ยนแปลง และโยกย้ายไปตามสถานที่ที่อำนวยความสะดวกเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น โดยอาจจัดขึ้นที่ศาลาวัด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เป็นต้น และใน

ด้านระยะเวลาในการเรียน การจัดกิจกรรม และ โครงการของการศึกษานอกระบบ โรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะวิชา และสามารถยืดหยุ่นตามความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน

เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้รูปแบบ การดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้ของบุคคลเราจึงไม่หยุดเพียงที่โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย แต่เราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มนุษย์เรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต นั่นคือการรวมเอาการศึกษาในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน (Non Formal Education) เข้าด้วยกัน เราสามารถเลือกศึกษาได้ในช่วงเวลาต่างๆ ของชีวิตตามความเหมาะสม การศึกษาและการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกแห่งไม่ว่าจะ ในครอบครัว วัด ชุมชน สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และแหล่งวิชาต่างๆ ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546) จึงได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนนอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาใน 4 แนวทางดังนี้

1. การศึกษาพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาพื้นฐานตามความสนใจและตามความต้องการอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงด้วยวิธีการที่เหมาะสม ให้กลุ่มเป้าหมาย โดยจัดให้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาเข้ากับวิถีชีวิต เน้นการคิด ทำ จำ แก้ปัญหาและพัฒนา

2. การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน มีการจัดออกเป็น 4 แนวทาง คือ 1) การฝึกทักษะอาชีพ เป็นหลักสูตรระยะสั้นสายอาชีพ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ 2) การเข้าสู่อาชีพ เป็นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิด วิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพ 3) กลุ่มพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์แก่กลุ่มผู้ที่มีอาชีพประเภทเดียวกัน ให้สามารถพัฒนาปริมาณและคุณภาพผลผลิตเข้าสู่การจำหน่ายมีรายได้เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม และ 4) การพัฒนาด้วยเทคโนโลยี เป็นการให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพและศักยภาพแก่ตนเองและกลุ่ม

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยกำหนดให้สถานศึกษาควรมีหลักในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยให้ ยึดกลุ่มเป้าหมาย ยึดทักษะชีวิตพื้นฐานที่จำเป็น 4 ด้าน ยึดประเด็นปัญหาในชุมชนท้องถิ่น และยึดนโยบายรัฐ หรือเอกลักษณ์ของชาติเป็นหลักสำหรับรูปแบบการจัด

กิจกรรมทักษะชีวิตสามารถจัดในรูปแบบกลุ่มสนใจ เข้าค่าย การอบรมประชาชน และการจัดกิจกรรมชุมชน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถและศักยภาพของคนในชุมชนและทุกภาคส่วนในชุมชนให้ร่วมกันรับผิดชอบและเห็นความสำคัญในการฟื้นฟูพัฒนาสังคมและชุมชนของตนเอง โดยหน่วยงานสถานศึกษาขอกรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อการใช้กระบวนการทางการศึกษาเข้ามาดำเนินการ และกำหนดแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชนใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้พยายามเชื่อมโยงหรือบูรณาการทั้ง 4 กิจกรรมโดยให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในชีวิตและสังคมของผู้เรียน

นอกจากความหมายที่กล่าวอย่างกว้างๆ แล้วยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายหรือนิยามของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เฉพาะเจาะจง ดังนี้

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2529) ได้ให้ความหมายของ การศึกษานอกระบบ ว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาใดๆ ที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ แต่จัดขึ้นนอกเหนือจากระบบโรงเรียนภาคปกติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะแยกออกเป็นกิจกรรมหนึ่งต่างหาก หรือเป็นส่วนสำคัญของกิจกรรมหลักก็ตาม โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บริการต่อประชากรให้ได้รับการเรียนรู้ ทั้งเยาวชนและผู้ใหญ่

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2530) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นได้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จัดขึ้นตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน ยึดหลักปรัชญาที่ว่า การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้รู้จักความคิดตัดสินใจ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิสรภาพจากสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีวิธีการเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้คนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดเพื่อคนทุกคนในสังคม

รัตนา พุ่มไพศาล (2531) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า เป็นการศึกษาสำหรับผู้ที่ยาก โอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนใน โรงเรียนปกติ เป็นการศึกษาที่จัดให้ประชาชนเพื่อเขาจะได้ศึกษาเล่าเรียนสิ่งต่างๆ ตามที่เขาต้องการเรียน

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า กิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่สถาบันต่างๆ ในสังคมจัดขึ้น โดยมีเจตนาและวัตถุประสงค์ที่จะให้การเรียนรู้แก่ประชาชนที่สามารถกำหนดเป้าหมายได้ ผู้รับการศึกษาเองก็มีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการที่จะ

รับการเรียนรู้ กิจกรรมดังกล่าวจัดให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชน และทุกระดับการศึกษา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ค่านิยมที่ดี กิจกรรมทางการศึกษาที่เรียกว่า เป็น การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หลักสูตรยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองความต้องการความสนใจของผู้เรียนและปัญหาของชุมชน

อัญญา รัตนอุบล (2550) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาและมวลประสบการณ์ความรู้ใดๆ ก็ตามที่จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม โดยมุ่งจัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ ของบุคคลต่างๆ ในสังคมโดยยึดหลักการที่ว่า กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นๆ จะสนองตอบต่อความต้องการ ความสนใจและประยุกต์ใช้แก้ปัญหาให้แก่บุคคลนั้นได้ด้วย

วรัตน์ อภินันท์กุล (2551) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียนหมายถึง การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาหลักสูตรต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

Knowles (1984) นักการศึกษาผู้ใหญ่ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการที่ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ต่อไปหลังจากที่ได้ออกจากโรงเรียนภาคปกติไปแล้วและเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นไว้สำหรับผู้ใหญ่ โดยสถาบันต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม มีความอ่อนตัว ในการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักการรูปแบบตลอดจนเนื้อหาการเรียนการสอน ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ให้มีความเหมาะสมความ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลหรือชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มี ทักษะ มีทัศนคติ และมีค่านิยมที่ดี และเป็นมี โอกาสในการแสวงหาความรู้ที่ต้องการเพื่อมุ่ง แก้ปัญหาในการประกอบสัมมาชีพตามต้องการ และยังเป็นการศึกษาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

ปรัชญาของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นักการศึกษากล่าวถึงปรัชญาการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

อาชญา รัตนอุบล (2544) กล่าวถึงการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นระบบการศึกษาที่มีลักษณะ ดังนี้

1. ด้านปรัชญาการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติในชีวิตจริง เป็นการเรียนรู้เพื่อการทำงานในสายอาชีพตามต้องการของผู้เรียน โดยการศึกษาที่มุ่งเน้นให้มนุษย์รู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นประโยชน์ในวิถีชีวิตจริง

2. ด้านโครงสร้าง/การบริหารงาน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จัดขึ้นของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานและจะมีลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากมาจากหลายสังกัด การบริหารระดับท้องถิ่นจะมีบทบาทมากขึ้น และส่วนใหญ่จะดำเนินการภายใต้หน่วยงานของรัฐบาล หน่วยงานธุรกิจ องค์กร สมาคม ตลอดจนมูลนิธิต่างๆ ที่ให้ความสำคัญต่องานการศึกษาในระบบโรงเรียน

3. กลุ่มประชากรเป้าหมาย การศึกษานอกโรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงอายุของผู้เรียน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วก็จะเป็นผู้ที่มีภารกิจด้านการประกอบอาชีพอยู่แล้ว หรือ เป็นบุคคลที่ต้องการแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงอาชีพตามต้องการ และยังรวมทั้งผู้ที่พลาดโอกาสจากการศึกษาจากภาคปกติกิจกรรมที่จัดทั่วไป โดยศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่กำหนดพื้นความรู้เดิมของผู้เรียน

4. ด้านวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ภายใต้ขอบเขตของระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมุ่งหวังให้เห็นผลของการเปลี่ยนแปลงในทันที และมีความสมบูรณ์ในตนเอง ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรืออนาคตอันใกล้ของบุคคลและสังคมชุมชนนั้นๆ

5. ด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา มีลักษณะที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นหลักสูตรระยะสั้น เพื่อมุ่งสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ในทันทีทันใด และสามารถไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันที่ตนกำลังประสบอยู่ได้อย่างเหมาะสมด้วยเหตุนี้ โดยทั่วไปแล้วผู้เรียนจะร่วมกับผู้สอนหรือผู้บริหารในการกำหนดหลักสูตรตามที่พวกเขาสนใจและต้องการ และส่วนมากเนื้อหาสาระทางวิชาองค์ความรู้จะมีลักษณะที่เน้นการลงมือปฏิบัติ เพื่อการประกอบอาชีพที่ต้องการ

6. ด้านการเรียนการสอนและวิธีการ จะเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสนับสนุนให้นำแหล่งวิทยาการและภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติของผู้สอนจึงไม่จำกัดคุณวุฒิ หากอาศัยบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่างๆ มาเป็นผู้สอนในลักษณะของวิทยากรผู้ให้ความรู้เฉพาะเรื่อง กิจกรรมการเรียนการสอนจะจัดในสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตประจำวันของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับวิธีการเรียนการสอนและ

วิธีการจัดกลุ่มผู้เรียนก็จะจัดให้สนับสนุนบรรยากาศที่จะสามารถเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และไม่เน้นแบบแผนที่เคร่งครัดมากเกินไป

7. ด้านการลงทุนและงบประมาณ ส่วนมากใช้ทรัพยากรและบุคลากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นการลงทุนที่ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นการศึกษานอกระบบส่วนใหญ่จึงไม่มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการเรียนการสอนไว้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นๆ

8. ด้านระยะเวลา จะมีความยืดหยุ่นเป็นไปตามลักษณะขององค์ความรู้ที่จะศึกษาและกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น ซึ่งสามารถจะเปิดการเรียนการสอนได้ทั้งในเวลาราชการหรือนอกเวลา หรือตอนเย็น ตอนกลางคืน หรือช่วงใดช่วงหนึ่งก็ได้ตามความเหมาะสมและความสะดวกของผู้เรียนและผู้สอน โดยสามารถเรียนได้ตลอดชีวิต โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

9. ด้านสถานที่ ไม่มีสถานที่หรือสถาบันอย่างเป็นทางการแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสภาพของชุมชน หรือความสะดวกและโอกาสของผู้สอนและผู้เรียน เช่น โรงเรียน สถานศึกษา วัด ไร่ ไร่ไม้ หรือ ที่บ้านพักอาศัย เป็นต้น

10. สำหรับผลที่ได้รับ ผู้เรียนอาจจะได้รับใบประกาศ วุฒิบัตร หรือประกาศนียบัตรแล้วแต่การกำหนดโดยผู้บริหารจัดการการศึกษา ซึ่งประเด็นนี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่สำคัญหรือจำเป็น เพราะสิ่งที่สำคัญหรือจำเป็นคือการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันหรือการประกอบสัมมาชีพที่ต้องการของตนเองต่อไป

สุมาลี สังข์ศรี (2545) เห็นว่า ปรัชญา การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะประยุกต์ใช้ปรัชญาหลายปรัชญาผสมผสานกัน ปรัชญาต่างๆ ที่นำมาเป็นหลักได้แก่ การศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาการนิยม มนุษย์นิยม คิดเป็น และปรัชญาทางพระพุทธศาสนา หลักการการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. ความครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย
2. ความเท่าเทียมและเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
3. การเปิดโอกาส สร้างโอกาสและขยายโอกาสทางการศึกษา
4. สนองความต้องการของบุคคลและสังคม
5. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้กลุ่มเป้าหมายมีสิทธิเลือกได้
6. มีความยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย ลดกฎระเบียบ ขั้นตอน และเปิดโอกาสสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

7. จัดบริการให้ใกล้ชิด เข้าถึงตัวผู้เรียน เช่น ใช้สื่อประเภทต่างๆ มีแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
8. จัดกิจกรรมให้ผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิต ไม่ให้แปลกแยกไปจากการดำเนินชีวิต
9. จัดกิจกรรมให้มีความต่อเนื่อง
10. สร้างแรงจูงใจ สร้างนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย
11. ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ เอกชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน
12. ให้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ โดยเริ่มที่ชุมชนและชุมชนเป็นหลักในการดำเนินการ
13. เน้นการเรียนรู้ตามสภาพปัญหา
14. เปลี่ยนภาพของการศึกษาจากห้องเรียน การท่องจำ การบอกความรู้มาเป็นภาพของการร่วมเรียนรู้จากการดำเนินชีวิตและสภาพปัญหาจริง

สรุปได้ว่า ปรัชญาการศึกษานอกระบบ โรงเรียนนั้นเป็นกิจกรรมที่ผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิต มีความยืดหยุ่น อ่อนตัวเข้าถึง ได้ง่าย เป็นการเปิดโอกาสสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม โดยการเน้นเพื่อมุ่งให้บุคคลรู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ ในการจัดทำหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และควรคำนึงถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เพื่อให้มีการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วม ในการใช้ชีวิตของบุคคลและชุมชนที่เป็นฐานของการเรียนรู้ ที่สามารถนำผลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริงในวิถีชีวิตจริง

วัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สุมาลี สังข์ศรี (2545) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นการศึกษาที่จัดบริการแก่บุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะ ทุกสภาพความเป็นอยู่ ทุกถิ่นที่อยู่อาศัยอย่างทั่วถึงและเสมอภาคโดยปราศจากข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการรับการศึกษา เช่น เวลา สถานที่ วิชา ค่าใช้จ่าย ทั้งนี้จะครอบคลุมทั้งผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และผู้ที่ต้องการความรู้เพิ่มเติมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะสนองความต้องการของบุคคล ชุมชนและประเทศชาติโดยมุ่งให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต มีความรู้ในการประกอบอาชีพ ได้รับความรู้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้สิทธิหน้าที่ของพลเมือง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญปัญหา รู้จักคิด วิเคราะห์สถานการณ์ สามารถแสวงหาความรู้และเลือกรับความรู้จากแหล่ง

ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ปัญหาได้ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม
สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนา
คุณภาพของประชากรให้เป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติ เพื่อเป็นพื้นฐานของการพัฒนา
สังคม เศรษฐกิจและการเมืองต่อไป เป้าหมายคือ คุณภาพของประชากรอันเป็นปัญหาพื้นฐาน
ของประเทศ หากประชากรมีคุณภาพแล้ว การแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง ก็
สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงต้องการให้ประชาชนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้คือ

1.1 เพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ซึ่งมีใช้เฉพาะการอ่านออกเขียนได้
เท่านั้น หากครอบคลุมไปถึงความรู้ ความเข้าใจในเรื่องอื่นๆ ด้วย เช่น ด้านเศรษฐกิจ การปกครอง
และสุขภาพอนามัย เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่
ของตนเองหรือชุมชนของตนให้ดีขึ้น

1.2 เกิดทัศนคติที่ดี ในสังคมที่ประชาชนมีคุณภาพ ประชาชนจำเป็นที่จะต้องมี
ทัศนคติที่ดีในการทำงาน การประกอบอาชีพ ความสัมพันธ์ คบค้าสมาคมกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ จึง
จำเป็นที่จะต้องสร้างและปลูกฝังทัศนคติที่ดี และเหมาะสมถูกต้องให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึง
วัยชรา ไม่ว่าจะเป็นด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย การซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และการ
เคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นต้น

1.3 เกิดทักษะหรือความชัดเจนในชีวิต สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเจริญทางด้านเทคโนโลยีและการคมนาคมสื่อสารที่รวดเร็วขึ้น
กว่าเดิม จึงต้องช่วยให้ความรู้แก่บุคคลเพื่อการปรับตัวกับสภาพและสถานการณ์ใหม่ของสังคมให้ได้
นอกจากนี้แล้ว การที่ประชากรของโลกเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ความเป็นอยู่
และชีวิตประจำวันของประชาชนได้รับผลกระทบ ด้วยเหตุนี้ บุคคลจึงควรต้องได้รับความรู้เพื่อจะ
เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีทักษะในอาชีพของตน เพื่อการแข่งขันในตลาดแรงงาน หรือเพื่อจะได้มีทักษะ
รู้จักประหยัดทรัพยากร และรู้จักใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและชุมชนให้มากที่สุด

2. เพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในชุมชน มุ่งหวังให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชน
เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม หรือพัฒนาด้านวัตถุที่ดีขึ้น เช่น การส่งเสริม
ด้านการผลิต การส่งเสริมการคมนาคมและการส่งเสริมสาธารณสุขสมบัติ เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว เพื่อ
ปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วชุมชนจะมี
ทรัพยากรอยู่ 3 ประเภทด้วยกัน คือ ทรัพยากรมนุษย์คือ ตัวประชาชนและความสามารถของบุคคล
สำหรับทรัพยากรทางเทคนิคคือ สิ่งต่างๆ อันเป็นผลจากวิทยาศาสตร์และการประดิษฐ์ เช่น ถนน

รถยนต์ ป้ายเคมี ฯลฯ และทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ดิน แร่ธาตุ น้ำ และภูมิอากาศ ฯลฯ ถ้าหากประชาชนได้พัฒนาความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาและตระหนักว่าตนเองและชุมชนมีทรัพยากรอะไรบ้างแล้ว ก็จะตระหนักได้ว่าสิ่งใดควรจะต้องปกป้องรักษาหรือสิ่งใดที่สามารถนำทรัพยากรมาใช้พัฒนาสภาพแวดล้อมของตนต่อไปได้ และชุมชนดังกล่าวก็必将มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในการศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นสิทธิของมนุษย์และเป็นหัวใจของประชาธิปไตย การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงมีส่วนช่วยสนับสนุนความเป็นธรรมในการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัยและทุกชุมชน เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอันจะนำไปสู่ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองและสังคมของตนได้ต่อไป

4. เพื่อส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศชาติในโลกปัจจุบัน ขณะที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว มนุษย์จะเริ่มเห็นห่างจากวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมของชาติ การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงมีส่วนช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดการรับรู้เกี่ยวกับบรรณคดี ประวัติศาสตร์ และศิลปะประจำท้องถิ่น อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมของประเทศชาติขึ้น ตลอดจนเป็นผู้ที่มีธรรมะประจำใจ อีกทั้งยังรู้จักรักและช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และทำให้เป็นผู้ที่มีความสุขในชีวิตตามควรแต่ศักยภาพของตน

5. เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในหมู่ประชาชน สนับสนุนพัฒนาความสามารถทางด้านประชาธิปไตยของประชาชนไทย และส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ รู้จักการรับผิดชอบงานร่วมกัน รู้จักการแบ่งงานกันทำ รู้จักการปรับตัว รู้จักเคารพในความคิดเห็นและสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น นอกจากนี้แล้ว การศึกษานอกระบบโรงเรียนยังมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ประชาชนได้รู้จักคิด วิพากษ์ วิจรณ์ วิเคราะห์ปัญหา และสามารถตัดสินใจภายใต้ระบอบประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องอีกด้วย

6. เพื่อพัฒนาจิตใจ ช่วยให้บุคคลได้ใช้ชีวิตอย่างสมบูรณ์ รู้จักการใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อน รู้จักการอ่านหนังสือที่ตนสนใจ รู้จักฟังเพลงเพื่อความเพลิดเพลิน และได้รู้จักการพักผ่อนจากความตึงเครียดของชีวิตอีกด้วย นอกจากนี้แล้ว การศึกษานอกระบบโรงเรียนยังช่วยสนับสนุนให้บุคคลรู้จักพัฒนาจิตใจของตนเองให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีความเชื่อและเข้าใจในเรื่องของความดีและความแหว ตลอดจนสามารถวินิจฉัย ตัดสินใจและเข้าใจสภาพการณ์ในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือชุมชนให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแสวงหาแนวทางการ

ดำเนินชีวิตตามสภาพแวดล้อมของตนและชุมชนหรือสภาพการแข่งขันในสังคมปัจจุบัน มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในชีวิตได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ และยังส่งเสริมความเป็นธรรมในการศึกษา รวมถึงสนับสนุนให้บุคคลรู้จักพัฒนาจิตใจของตนเองให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติ มีค่านิยมที่ดี สามารถมีชีวิตที่สมบูรณ์แบบรู้จักการประพฤติปฏิบัติตนตามความถูกต้องและเหมาะสมทำมีความสุขในชีวิตตามอัตภาพของตน

ประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

รัตนา พุ่มไพศาล (2531) ได้แบ่งประเภทของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยพิจารณาจากจุดประสงค์และเนื้อหาของกิจกรรม ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษาด้านสามัญ หรือความรู้พื้นฐาน (General or Basic Education) ได้แก่ ความรู้ด้านหนังสือ การอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ตลอดจนความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม การศึกษาประเภทนี้ ได้แก่ การศึกษาก่อนประถมศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ มหาวิทยาลัยเปิด

2. การศึกษาด้านอาชีพ (Occupational Education) มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

3. การศึกษาสำหรับการพัฒนาชุมชน (Community Improvement Education) ได้แก่ การให้การศึกษาเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น และสถาบันชาติ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ในสังคม เช่น การปกครองในภูมิภาค การปกครองชาติ การร่วมมือสหกรณ์โครงการของชุมชนต่างๆ และกิจกรรมอื่น ที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชน

4. การศึกษาสำหรับปรับปรุงความเป็นอยู่ในครอบครัว (Family Improvement Education) ได้แก่ การปลูกฝังความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของชีวิตของบุคคลในครอบครัว เช่น ความรู้ ความสามารถในเรื่องสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. การศึกษาประเภทที่มุ่งเสริมสร้างความสมบูรณ์แห่งชาติ เช่น การดนตรี ศิลปะ สันทนาการ การศึกษาปรัชญาศาสนา เป็นต้น

6. การศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการและเพิ่มผลผลิต

อุ้นดา นพคุณ (2546) จัดประเภทของการศึกษานอกระบบ โรงเรียนอาจจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การจำแนกตามลักษณะของผู้รับบริการ (Clients) ตามลักษณะของกลุ่มผู้รับบริการเป็นการจำแนกที่นิยมใช้กันมากที่สุด เช่น การศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการส่งเสริมสถานภาพสตรี การศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับเด็กเร่รอน

การศึกษาผู้ใหญ่ และการฝึกอบรมผู้นำเยาวชนในหมู่บ้าน ในการจำแนกการศึกษานอกระบบ โรงเรียนตามลักษณะของผู้รับบริการ สามารถจำแนกออกเป็น 5 กลุ่มย่อย คือ

1. ตามวัย (Age) เช่น เป็นเด็กเล็ก เด็กในโรงเรียนก่อนเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เยาวชน ผู้ใหญ่ สูงอายุ ผู้อยู่ในวัยทอง ฯลฯ

2. ตามอาชีพ (Occupation) เช่น เป็นผู้ใช้แรงงาน เป็นเกษตรกร เป็นพนักงาน บริษัทเอกชน เป็นข้าราชการ ฯลฯ

3. ตามความสนใจ (Interest) เช่น ผู้เรียนที่สนใจเรื่องการศึกษาต่อ สนใจอาชีพเสริม สนใจศิลปวัฒนธรรม สนใจปัญหาบ้านเมือง ฯลฯ

4. ตามเพศ (Sex) เช่น สตรีที่สนใจเรื่องการดูแลสุขภาพในวัยทอง บุรุษและสตรีที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับเพศศึกษา

5. ตามชาติพันธุ์ (Ethnic) เช่น เป็นชนกลุ่มน้อยหรือชนพื้นเมือง ฯลฯ

2. การจำแนกตามเนื้อหาสาระ (Content) โดยใช้เกณฑ์การจำแนกตามเนื้อหาสาระหรือวิชาการ เช่น การศึกษาสายสามัญอันประกอบด้วยวิชาต่างๆ การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเรื่องเพศศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณวัตถุ การศึกษาเพื่อป้องกันยาเสพติดในชุมชน การศึกษาด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ ฯลฯ

3. การจำแนกตามวิธีการเรียนการสอน (Instructional Methods) โดยใช้เกณฑ์วิธีการเรียนการสอน อาทิเช่น การศึกษาทางดาวเทียม การศึกษาด้านการเรียนในชั้นเรียน การเรียนทางไกล และด้วยตัวเอง/ตามหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ นอกจากนี้แล้ว การเรียนที่ใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่างๆ เป็นการศึกษาแบบโรงเรียนที่กำลังได้รับความนิยมมากในยุคข้อมูลข่าวสาร

4. การจำแนกตามปรัชญา แนวความคิด หรือวัตถุประสงค์ (Philosophy, Concepts, or Objectives) ส่วนมากจะเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีปรัชญาหรือแนวความคิดที่มีชื่อ เช่น โปรแกรมการสอนเรื่องการเรียนรู้หนังสือโดยใช้แนวความคิดเรื่อง "มโนธรรมสำนึก" ของ Paulo freire องค์การหมู่บ้าน Kibbutz และ Moshav ของประเทศอิสราเอล แนวความคิดเรื่อง "คิดเป็น" (Khit-Pen) ของประเทศไทย หรือ Saemaul Undong ของประเทศเกาหลี

5. การจำแนกตามชุมชนหรือพื้นที่ (Community and Areas) โดยใช้เกณฑ์เรื่องชุมชนหรือพื้นที่จะให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโปรแกรม เช่น การศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพราษฎรที่อยู่บริเวณชายแดน การศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนแออัด ฯลฯ

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้แบ่งประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 5 ประเภท โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายประชากร ดังนี้

1. การศึกษาแม่และเด็ก หรือการศึกษาครอบครัว (Mother and Child Education or Family Education) เป็นกิจกรรมมุ่งเน้นแม่และเด็ก
2. กิจกรรมองค์กรเยาวชน (Youth Organization Activity) เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนอันเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ
3. การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) เป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เพื่อให้โอกาสเสริมความรู้ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน
4. การศึกษาชุมชน (Community Education) เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนเพื่อเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน
5. การศึกษาพิเศษ (Special Education Program and Continuing Education) เป็นการจัดการศึกษาให้กลุ่มชุมชนในสภาพแวดล้อมแตกต่างกันในสังคม เช่น กลุ่มชนในพื้นที่ห่างไกล

สรุปได้ว่า ประเภทของการศึกษานอกระบบจัดขึ้นตามความต้องการของผู้เรียน สังคมชุมชน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อแสวงหาคำความรู้ตามแต่ผู้เรียนต้องการ เพราะองค์ความรู้นั้นมีหลากหลาย และความต้องการของแต่ละสังคมก็แตกต่างกันไป ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ประเภทของการศึกษานอกระบบควรจัดขึ้นตามบริบทของสังคมที่แตกต่างกันไป

การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

อุ้นตา นพคุณ (2523) กล่าวถึงหลักการจัดกิจกรรมของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

1. ประชากรของประเทศ คือ ทรัพยากรที่มีศักยภาพ บุคคลทุกคนมีพลังและศักยภาพซ่อนเร้นอยู่ มีพลังการเป็นผู้นำ ความนึกคิด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ้าหากพลังซ่อนเร้นเหล่านี้ได้รับการพัฒนา ได้รับการส่งเสริมจะเกิดแก่ตัวบุคคลและสังคม บุคคลโดยทั่วไปที่ไม่ผิดปกติมีความสามารถในการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ มีความสามารถที่จะใคร่ครวญตัดสินใจปัญหาต่างๆ
2. ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน การจัดการศึกษานอกระบบจะต้องให้บุคคลเป็นอิสระ เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่ใช่ ผู้ที่คอยให้ผู้อื่นอุ้มชูอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากบุคคลไม่เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเอง มีอิสรภาพที่แท้จริง เขาก็จะกลายเป็นผู้คิดไม่เป็น ไม่มีความสามารถ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ความต้องการที่แท้จริง โครงการต่างๆ จะต้องเป็นงานหรือโครงการที่ประชาชนต้องการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ แล้วบุคคลแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันมาก บางคนมีการติดต่อกับบุคคลและชุมชนอื่น ส่วนบางคนและบางชุมชนมีความเป็นอยู่แบบดั้งเดิมที่ไม่มีการติดต่อกับ

ภายนอกมากนัก ตลอดจนระดับความเป็นอยู่ สภาพภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ และระดับการศึกษาต่างกันมาก ความต้องการของบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างกัน

4. ความคิดริเริ่ม ตามที่กล่าวมาแล้วว่า การศึกษานอกระบบต้องยึดเอาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเป็นหลักของการดำเนินงาน แต่มีใช้เพียงเท่านั้น โครงการควรจะเป็นสิ่งที่เขาได้คิดสร้างขึ้นมา อันเกิดจากการลงทุนด้านกำลังความคิด แรงงาน และความสามารถของตัวเอง เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มของเขาแล้ว เขาย่อมรู้สึกหวงแหน ทะนุถนอม ภาคภูมิใจ และเห็นประโยชน์

5. ใช้ทรัพยากรภายในชุมชน การศึกษานอกระบบเป็นงานที่จะต้องใช้ทรัพยากรของชาวบ้านหรือทรัพยากรภายในชุมชนนั้นๆ ให้มากที่สุด โดยพยายามดัดแปลงแก้ไข และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทางที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6. วิชิตำเนินการที่มีพื้นฐานของหลักประชาธิปไตย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องฐานะ เพศหรือวัย ไม่มีการทำงานแต่เฉพาะกลุ่ม เฉพาะพวก ทุกคนในชุมชนจะต้องมีสิทธิมีเสียงเท่าเทียมกัน

7. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำท้องถิ่น ผู้นำในท้องถิ่นในหลายชุมชน เป็นผู้ที่ประชาชนเคารพนับถือไว้วางใจ และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และการตัดสินใจของประชาชนและบางครั้งก็เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความรู้ที่จะให้แก่ประชาชนได้ ฉะนั้นจึงมีแนวคิดที่จะดึงผู้นำท้องถิ่นให้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วย

8. ส่งเสริมวัฒนธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงาน การศึกษาเป็นการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม หรือมรดกทางสังคมอย่างหนึ่ง จึงมีความมุ่งหมายที่จะส่งเสริมและให้การศึกษาคือ สอดคล้องกับความเชื่อของชุมชน และวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

9. ความเป็นธรรมในการศึกษา มนุษย์ไม่ว่าจะยากจนหรือมั่งมี ไม่ว่าจะเป็ชชายหญิง ผู้ใหญ่ หรือเด็ก ควรได้สิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับการศึกษา ไม่มีภารกิจขางหรือให้อภิสิทธิแก่บุคคล ในบางกลุ่มเท่านั้น ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหาความรู้ และพัฒนาทักษะของเขา

10. ให้การศึกษาเด็กและผู้ใหญ่พร้อมๆ กัน การศึกษาของเด็กและผู้ใหญ่นั้น สามารถจัดขึ้นได้พร้อมกันในขณะที่จะสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ครอบครัวที่มีการศึกษาย่อมสร้างบรรยากาศที่ทำให้เด็กเจริญเติบโตและมีพัฒนาการ เด็กจะเรียนรู้ดีขึ้นถ้าหากผู้ใหญ่เรียนรู้ไปด้วย

11. การศึกษาที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน การศึกษาที่จะสัมพันธ์กับชีวิตของผู้เรียนจะต้องมีรากฐานอยู่ในเรื่องปัญหาและการแสวงหาวิธีแก้ปัญหาดังๆ ประชาชนย่อมจะรู้ว่าชุมชนที่ตนอยู่นั้นมีปัญหอะไรบ้าง เพราะฉะนั้นเนื้อหาวิชาที่สอนควรจะให้สัมพันธ์กับปัญหาในชีวิตประจำวัน

12. การศึกษาโดยการลงมือปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง การเรียนแต่ในด้านเนื้อหาวิชาหรือภาคทฤษฎีย่อมทำได้ แต่เด็กจะขาดประสบการณ์และอาจไม่เข้าใจปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมจะช่วยให้เขาได้รับประสบการณ์ และความรู้ที่แท้จริง

13. ให้การศึกษาในเรื่องที่อยู่ในขีดความสามารถ และระดับการศึกษาของประชาชน มนุษย์เราถ้าหากเรียนรู้และสามารถบรรลุเป้าหมายสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ย่อมจะเกิดความเชื่อมั่นในตัวของเขาเองยิ่งขึ้น เกิดความศรัทธาในการศึกษา ดังนั้น การศึกษานอกระบบต้องให้ความรู้และการฝึกอบรมในเรื่องที่ประชาชนสามารถจะเรียนรู้ได้ อยู่ในขีดความสามารถและระดับการศึกษาของเขา

14. การศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและปัญหาของบุคคล การศึกษานอกระบบจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมและปัญหาที่แตกต่างกันของบุคคลและชุมชน การศึกษานอกระบบจึงต้องมีความยืดหยุ่น ที่สัมพันธ์กับชีวิตในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้สรุปการจัดเนื้อหากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยแบ่งได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา เป็นต้น

2. การศึกษาด้านทักษะอาชีพ คือ กิจกรรมฝึกอาชีพเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์เพื่อการประกอบตามความต้องการในสาขาวิชาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสาขาเกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรมและหัตถกรรม

3. การให้บริการข่าวสารข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมการจัดห้องสมุดประชาชนจังหวัด ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ห้องสมุดประชาชนตำบล ที่อ่านหนังสือและแหล่งความรู้ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดเคลื่อนที่ หน่วยโสตทัศนศึกษา วิทยุศึกษา โทรทัศน์ เพื่อการศึกษาตลอดจนหนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ต่างๆ เป็นต้น

4. การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คือ ความรู้ ทักษะและทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ การป้องกันรักษาโรคภัยไข้เจ็บ สุขภาพอนามัย โภชนาการ บริโภคศึกษา ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

5. การศึกษาเพื่อสันติภาพและด้านการเมืองการปกครอง ได้แก่ การสร้างความสงบเรียบร้อย การปกครองในระดับต่างๆ องค์การประชาชน การใช้สิทธิและหน้าที่ในกระบวนการทางสังคม เช่น กิจกรรมเพื่อชุมชน การเสียดินอากร การเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองประเทศ เป็นต้น

6. การศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล ได้แก่ กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กิจกรรมทางศาสนา นันทนาการ การใช้เวลาว่าง หรืองานอดิเรก เช่น ดนตรี การละคร กีฬา พักผ่อน เป็นต้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) กล่าวว่า การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และชุมชน
2. หลักความต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคคลมีโอกาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เกิดจนตายเต็มศักยภาพและความสนใจ
3. หลักความเสมอภาคซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึง และรับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งถึง เป็นธรรม และมีคุณภาพ เหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน
4. หลักการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษา และหลักการมีส่วนร่วมของสถาบันต่างๆ ของสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ภาคีเครือข่าย มีสิทธิและส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้
5. หลักการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนและสังคมซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของประเทศ

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมของการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะต้องเป็นงานหรือโครงการที่ประชาชนต้องการ โดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องฐานะ เพศ หรือวัย ควรได้สิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับการศึกษา มีเนื้อหาวิชาที่สัมพันธ์กับปัญหาในชีวิตประจำวัน เป็นการศึกษาโดยการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวของเขาเอง ทั้งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาด้านทักษะอาชีพ การให้บริการข่าวสารข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย การศึกษาเพื่อสันติภาพและด้านการเมืองการปกครอง การศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล โดยยึดหลักการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและสังคมซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา

รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม คือ โครงสร้างองค์ประกอบการดำเนินการสอนที่ได้รับการจัดเป็นระบบสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการเรียนรู้หรือการสอนที่รูปแบบนั้นยึดถือและได้รับการพิสูจน์ และทดสอบแล้วว่า มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายเฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ โดยทั่วไปแบบแผน การดำเนินการสอนดังกล่าวมัก

ประกอบด้วย ทฤษฎีหลักการที่รูปแบบนั้นยึดถือ และกระบวนการสอนที่มีลักษณะเฉพาะอันจะนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะรูปแบบนั้นกำหนด ซึ่งผู้สอนสามารถนำไปใช้เป็นแบบแผนหรือแบบอย่างในการจัด และดำเนินการสอนอื่น ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเช่นเดียวกันได้ในการฝึกอบรมก็เช่นกัน รูปแบบการฝึกที่นำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หรือการมุ่งเน้นเป็นสิ่งสำคัญในการฝึกอบรมว่าต้องการให้ผู้เรียนหรือผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านใดเป็นสิ่งสำคัญ หากการฝึกอบรมนั้นต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ หรือทางร่างกายซึ่งจะต้องแสดงออกมาให้เห็นตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานใดๆ ก็ตาม รูปแบบการฝึกควรใช้รูปแบบที่ง่ายต่อการประเมินพฤติกรรม เช่น รูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นทักษะพิสัย ซึ่งจะจัดการเรียนการสอนหรือฝึกอบรมที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกประสบการณ์จริงในงานภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการทำงานในสถานประกอบการจริงหรือมีความใกล้เคียงกับการทำงานจริงในสถานประกอบการและมีการควบคุมอย่างเหมาะสม

วีรฉัตร สุปัญญา (2545) กล่าวถึง รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายกิจกรรม และการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้

1.1 การกำหนดเป้าหมายกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นข้อความที่ระบุผลที่ต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างกว้างๆ สามารถจำแนกเป็น เป้าหมายด้านความรู้และสติปัญญา ด้านจิตใจ คุณธรรม และด้านทักษะและความชำนาญ

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เป็นข้อความที่ระบุพฤติกรรม ความรู้ สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนแสดงออก เรียนรู้หรือหาคำตอบ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยวัตถุประสงค์การเรียนรู้แบ่งได้เป็น วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ พฤติกรรมที่กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่กำหนดให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้

2. การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมเรียนรู้มีลักษณะเป็นชุดของประสบการณ์ที่ออกแบบอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการเรียนการสอนและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับประสบการณ์และทักษะของผู้จัดกิจกรรม ใช้เวลาในการเตรียมการหรือการดำเนินการอย่างเหมาะสม รวมถึงพิจารณาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และบริบทของกลุ่มผู้เรียน

2.2 การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ เริ่มจากการพิจารณาเป้าหมายการเรียนการสอนและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กำหนดระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เลือกรูปแบบกิจกรรมเรียนรู้

กำหนดเวลา กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมการเรียนรู้ ระบุแนวทางสำหรับผู้เรียน กำหนดวัตถุประสงค์ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างสื่อสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้

2.3 การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ต้องสอดคล้องกลมกลืนไปกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความต้องการของผู้เรียน ความสามารถทักษะของผู้จัดกิจกรรม วัสดุ สื่อ อุปกรณ์และเวลาที่กำหนดไว้ในการดำเนินกิจกรรม โดยการดำเนินกิจกรรมเรียนรู้สามารถเริ่มจากการนำเข้าสู่กิจกรรมการให้คำแนะนำ กฎกติกาสำหรับกิจกรรม ผู้เรียนทำกิจกรรมตามที่กำหนด ผู้เรียนฝึกปฏิบัติและมีการให้ผลป้อนกลับ และให้ความรู้หรือทักษะคงอยู่กับผู้เรียนและการเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมใหม่

3. การกำหนดวิธีประเมินผู้เรียน มีประเด็นที่ควรพิจารณา ได้แก่

3.1 สิ่งที่ผู้จัดกิจกรรมต้องการประเมิน เช่น ปฏิบัติการของผู้เรียนต่อประสบการณ์เรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูลจากการเรียนรู้ ทักษะการแก้ปัญหาหรือความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะการทำงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือค่านิยม เป็นต้น

3.2 วิธีการประเมิน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การพูดคุยทำความเข้าใจ หรือใช้วิธีการที่เป็นระบบ การทดสอบให้คะแนน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้เพื่อประเมินผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ การสังเกต การบันทึกผลการเรียนรู้ ฯลฯ การเลือกเครื่องมือที่ใช้ประเมินผู้จัดกิจกรรมอาจเป็นผู้กำหนด หรือเลือกร่วมกับผู้เรียน หรือให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกเครื่องมือในการประเมิน

ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์ (2550) กล่าวว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ต้องมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ และวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้ มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากวัยผู้ใหญ่จะกำหนดความต้องการและความสนใจในการเรียนรู้เป็นของตนเองและนำความรู้กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาประยุกต์เพื่อใช้แก้ปัญหาในชีวิต รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมการดำเนินชีวิตของผู้ใหญ่ได้

อาชญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ตามปรัชญา ทฤษฎี แนวคิด หลักการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียน ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น

เป็นไปตามทฤษฎีหรือแนวคิดที่นำมาใช้ โดยได้รับการตรวจสอบและยอมรับว่า สามารถช่วยให้การเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักๆ ดังนี้

1. ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน บริบททางการศึกษานอกระบบโรงเรียน
2. อธิบายลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการที่นำมาใช้และบริบททางการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. จัดระบบองค์ประกอบที่นำมาใช้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบดังกล่าว เพื่อไปสู่เป้าหมายของการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นๆ
4. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญคือ การกำหนดเป้าหมายกิจกรรมและการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการเรียนรู้ เชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และบริบทของกลุ่มผู้เรียน ให้มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการให้ผลป้อนกลับ มีการกำหนดวิธีการและเลือกเครื่องมือที่ใช้ประเมินผู้เรียนอย่างเหมาะสม ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนเป็นไปตามทฤษฎีหรือแนวคิดที่นำมาใช้ เพื่อไปสู่เป้าหมายของการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การพัฒนา รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

มีนักการศึกษาได้เสนอการพัฒนา รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาและ ขอนำเสนอ ดังนี้

อุ้นดา นพคุณ (2523) ได้นำเสนอวิธีการการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบ ไว้ดังนี้

1. สถานที่ในการศึกษาไม่จำกัดอยู่แต่ภายในชั้นเรียน การเรียนการสอนอาจดำเนินไปในชุมชน เช่น การเรียนการสอนในห้องเรียน ในไร่ นา ฯลฯ
2. วิทยากรอาจเป็นบุคคลผู้มีคุณวุฒิ และความชำนาญในชุมชน โดยไม่ต้องมีวุฒิปับตรหรือปริญญาบัตร
3. วิธีการให้การศึกษา อาจแบ่งได้ตามรูปแบบและสื่อต่างๆ ตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยพิจารณาตัวผู้เรียน และลักษณะของเนื้อหาวิชา เช่น

3.1 การถ่ายทอดความรู้ตามลักษณะการติดต่อ อาจทำได้หลายวิธี ซึ่งผู้ให้การศึกษา อาจจะเลือกใช้วิธีหนึ่ง ตามแต่ที่จะเห็นเหมาะสม เช่น

3.1.1 ติดต่อเป็นรายบุคคลในลักษณะของการไปเยี่ยมที่บ้านติดต่อทางจดหมาย

3.1.2 ติดต่อเป็นกลุ่มในรูปของการประชุม สัมมนา การปรึกษา การสาธิต

3.1.3 การอภิปราย การศึกษานอกสถานที่ การฝึกอบรม ปาฐกถา

3.1.4 ติดต่อเป็นจำนวนมากในรูปของการใช้ป้ายประกาศ ใช้เอกสาร จดหมาย เวียน การโฆษณา การจัดนิทรรศการ การจัดภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ ห้องสมุด

3.2 การใช้สื่อการเรียนการสอน

3.2.1 การเขียนในรูปของเอกสาร จดหมาย จดหมายข่าว หนังสือพิมพ์ คู่มือ ป้ายโฆษณา ฯลฯ

3.2.2 การพูด ในรูปของการสนทนา การประชุมสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การเยี่ยมเยียน

3.3 การใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ในรูปของการฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิทยุ ชุดการเรียนการสอน การใช้หุ่นหรือแบบจำลอง

สุมาลี สังข์ศรี (2545) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ควรใช้วิธีการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจและความแตกต่าง ระหว่างผู้เรียนให้ความสำคัญแก่ประสบการณ์ของผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย

2. ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น เรียนเป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรายบุคคล ให้ผู้เรียนเลือกได้และให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายและสภาพของท้องถิ่น

3. ใช้สื่อชนิดต่างๆ ช่วยในการเรียนการสอน อาจจะใช้สื่อหลายชนิดผสมผสานกัน (multi-media) ใช้ระบบการศึกษาทางไกลเข้ามาช่วย

4. ควรมีความยืดหยุ่นในด้านต่างๆ เช่น เวลา หลักสูตร สถานที่เรียน การลงทะเบียน และลดกฎระเบียบต่างๆ

5. ควรศึกษารูปแบบและวิธีการรับความรู้และการถ่ายทอดความรู้ที่มีมาแต่ดั้งเดิมของชุมชนว่า ในวิถีชีวิตของเขามีการถ่ายทอดกันอย่างไร มีการรับความรู้ใหม่อย่างไร แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ

6. เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ ต้องปรับที่ตัวผู้เรียน ผู้เรียนอาจจะยังเคยชินกับการเรียนแบบเดิม คือ คอยเป็นผู้รับเท่านั้น ต้องปรับให้ฝึกคิด ฝึกวิเคราะห์

7. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการนำตนเอง
8. จัดการเรียนรู้ให้ผสมกลมกลืนกับชีวิต ไม่ควรให้แปลกแยกออกมาจากการดำเนินชีวิต
9. ควรเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
10. เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติจริงจนสามารถทำได้
11. ต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ สร้างนิสัยใฝ่รู้ ส่งเสริมให้เกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
12. ควรสอนวิธีการในการแสวงหาความรู้ (learning how to learn) มากกว่าเน้นการให้เนื้อหาความรู้ ควรให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และฝึกการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
13. ครูเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนเป็นผู้แนะแนวช่วยแก้ไขปัญหา ผู้เรียนอาจเป็นทั้งครูและผู้เรียนในเวลาเดียวกัน
14. ควรใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านและวิถีชีวิตในการเรียนรู้
15. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

Knowles (1980) ได้เสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง เป็นการแสดงการยอมรับในเอกลักษณ์ของผู้เรียน ผู้ใหญ่แต่ละบุคคล แสดงความยินดีที่ได้รู้จักและยอมรับในความแตกต่างและความเป็นคนของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล ความรู้สึกนี้จะพัฒนาต่อไปเป็นความรู้สึกเคารพซึ่งกันและกัน เป็นความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อไปคือกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. จัดโครงสร้างทางกายภาพ ห้องเรียนมีบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ขนาดของโต๊ะและเก้าอี้เหมาะกับผู้ใหญ่ นั่งสบาย การจัดโต๊ะและเก้าอี้หลีกเลี่ยงการจัดแบบห้องบรรยาย ต้องจัดให้อยู่ในลักษณะล้อมวงคุยกัน เพื่อเอื้อต่อการสื่อสารแบบสองทางของสมาชิกทุกคน ขณะพูดทุกคนได้มองเห็นผู้พูด ทั้งนี้เพื่อมุ่งกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ผู้เรียนผู้ใหญ่สะสมติดตัวมา
3. ผู้สอนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการของตัวเอง ตามความเชื่อเบื้องต้นของ Andragogy ที่ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะนำตนเอง นั่นคือ ผู้เรียนผู้ใหญ่บอกว่าต้องการสิ่งใดได้และถ้าหากติดขัดผู้สอนต้องช่วยแนะนำวิธีการหรือเครื่องมือในการวิเคราะห์ความต้องการ

ของผู้เรียน การที่ผู้เรียนระบุความต้องการของตนเอง มีข้อดีแรกคือ สักดิ์ศรีของมนุษย์ที่ได้ระบุความต้องการของตนเอง ข้อดีต่อมาคือ เกิดความมุ่งมั่นผูกพันต่อเป้าหมายที่ตนเองเป็นผู้กำหนด

4. ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงได้ ในทางการศึกษา ในการเขียนความต้องการให้ผู้เรียนระบุของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่เหมาะสม ผู้เรียนผู้ใหญ่บางคนสามารถเขียนได้เอง หากติดขัดผู้สอนต้องช่วยแนะนำและให้ความสะดวก ข้อดีของการที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาของตนเอง ก็เช่นเดียวกับข้อดีของการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง คือ ภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง และความผูกพันมุ่งมั่นและการยอมรับในสิ่งที่ตนเองระบุ

5. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนชอบและมั่นใจที่จะกระทำ หากติดขัดผู้สอนต้องแนะทางเลือก ช่วยบอกข้อดี ข้อจำกัดของแต่ละวิธีการเรียนรู้ มอบการตัดสินใจให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้เรียน สอดคล้องกับการรับรู้ของตนเอง ที่จะชี้หน้าตนเองของผู้ใหญ่และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

6. ผู้เรียนจะดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนเป็นที่เลี้ยงเพื่อให้เกิดความมั่นใจเมื่อติดขัดหรือต้องการความช่วยเหลือ ผู้เรียนกับผู้สอนมีโอกาสเรียนรู้จากกันและกัน

7. ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจในการกระทำของตนเองตามกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ถ้าจำเป็นต้องดัดแปลงหรือยืดหยุ่น สำหรับการประเมินในขั้นสุดท้ายเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ผู้เรียนจะทราบว่าตนเองถึงจุดมุ่งหมายที่ตนกำหนดไว้แล้วหรือยัง ยังขาดอีกเท่าไร การประเมินตนเองขั้นนี้ มีข้อดีที่กลายเป็นการวิเคราะห์ความต้องการหรือสิ่งที่ขาดของผู้เรียนด้วยตนเองอีกครั้งถ้ายังไม่ถึงจุดหมายที่ต้องการ ผู้เรียนทราบว่าขาดอีกเท่าไร ผู้เรียนเป็นผู้ระบุความขาดหรือความต้องการเอง ทำให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ต่อไป ทำให้วงจรกระบวนการเรียนรู้จากขั้นตอนที่ 7 ย้อนไปบรรจบเป็นขั้นตอนที่ 3 กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่จึงเกิดอย่างต่อเนื่องด้วยการชี้หน้าตนเอง สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

Tyler (1986) ได้กำหนดหลักการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา (Choose Educational Objectives) การกำหนดวัตถุประสงค์นี้พิจารณาจากความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สภาพชีวิตของผู้เรียนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง หรือเศรษฐกิจ และจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการ หรือข้อเท็จจริงด้านเนื้อหา ในการเลือกวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเพื่อกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการในตัวผู้เรียนคือ ผู้เรียนคิด รู้สึก และปฏิบัติอย่างไร ประกอบด้วย การระบุผู้เรียน การระบุการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ และการระบุขอบเขตเนื้อหา

2. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Select Learning Experience) หลักในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝนและนำไปใช้ได้จริง เกิดความพึงพอใจ ทำให้มีปฏิกิริยาตอบโต้ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ และทำให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการเรียนรู้เกิดจากการผ่านประสบการณ์ที่ผู้เรียน ประกอบด้วย

2.1 หลักการในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย ประสบการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ สัมพันธ์กับเนื้อหาที่เป็นนัยยะ ทำให้ผู้เรียนได้รับความพึงพอใจ และประสบการณ์เฉพาะสามารถแปรผันได้

2.2 วัตถุประสงค์ของประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ ควรจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลหรือความรู้ พัฒนาทักษะที่สัมพันธ์กับการคิด พัฒนาทัศนคติและค่านิยมทางสังคมที่ต้องการ และพัฒนาทักษะการนำไปใช้และความสนใจได้

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organize Learning Experience) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องมีความต่อเนื่อง เป็นขั้นตอน และสามารถบูรณาการได้ โดยจัดทั้งในรูปแบบของการให้ข้อมูลความรู้ แนวคิด ค่านิยม และทักษะ ดังนี้

3.1 หลักเกณฑ์ ได้แก่ ความต่อเนื่องกัน ความเป็นลำดับ การบูรณาการจาก ขอบเขตหนึ่ง ไปสู่ขอบเขตหนึ่ง

3.2 องค์ประกอบ ได้แก่ ข้อมูล/ความรู้ แนวคิด ค่านิยม ทักษะ

3.3 หลักการ ได้แก่ กว้างและลึกซึ่ง ต่อเนื่อง/ตามลำดับ เฉพาะเจาะจงสู่ทั่วไป ธรรมชาตินามธรรม และเรียบง่ายสู่ความซับซ้อน

3.4 โครงสร้างหรือรูปแบบ ได้แก่ บทเรียน-หน่วยการเรียนรู้ หลักสูตรเฉพาะ วิชา กว้างๆ หลักสูตรกลาง และการไม่แยกแยะ

4. การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluate Learning Outcomes) จะให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยประเมินจากการกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ระบุสถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรมได้เลือกและออกแบบวิธีสำหรับรวบรวมข้อมูลหลักฐาน การกำหนดตัวอย่าง การสรุปและจัดกระทำข้อมูล

Taylor (1987) ได้กำหนดวงจรการเรียนรู้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระยะที่ยังไม่มีการกำหนดทิศทาง (Disorientation) คือ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์หรือความคิดที่ไม่คุ้นเคยมาก่อนทำให้มีผลต่อความเชื่อหรือความสามารถของผู้เรียน ผู้เรียนรู้สึกกลัวและไม่มั่นใจ ดังนั้นการที่ผู้สอนให้ความช่วยเหลือหรือจัดความรู้สึกนี้ออกไปได้ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้เรียน

2. ระยะการค้นหา (Exploration) ผู้สอนให้ความช่วยเหลือผู้เรียน ในการกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นจากในระยะแรกที่ยังไม่มีการกำหนดทิศทาง (Disorientation) โดยอธิบายการขาดวิธีการแก้ไขปัญหาและความไม่เข้าใจในเนื้อหา ความซับซ้อนของเนื้อหาบทเรียน ไม่ใช่เกิดจากความบกพร่องในตัวผู้เรียนเอง หลังจากนั้นผู้สอนช่วยผู้เรียนหาแหล่งข้อมูลในการแก้ไขปัญหา

3. ระยะการกำหนดทิศทางที่แน่นอน (Reorientation) เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นหา (Exploration) ผู้สอนต้องแนะนำและให้กำลังใจผู้เรียนในการปฏิบัติต่อข้อมูลที่ได้รวมถึงช่วยให้ผู้เรียนยอมรับแนวคิดใหม่

4. ระยะสู่สมดุล (Equilibrium) ผู้เรียนจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และยอมรับความคิดที่แตกต่างจากเดิม ผู้สอนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนในการถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ใหม่ รวมถึงการฝึกฝนและประยุกต์ใช้ความรู้หรือทักษะใหม่ให้คล่องแคล่วในสถานการณ์ต่างๆ ได้ อีกทั้งสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นได้ด้วย

Caffarella (1994) กล่าวถึง หลักการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ได้มีพื้นฐานจากการศึกษาความต้องการและปัญหาของบุคคลและชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการ โดยลักษณะของโครงการต้องมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและต้องช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนและของชุมชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายหลักที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของปัจเจกบุคคล
2. เพื่อช่วยประชาชนให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้
3. เพื่อเตรียมตัวสำหรับโอกาสในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
4. เพื่อช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงสังคม
5. เพื่อเปิดโอกาสในการตรวจสอบและชีวิตประเด็นทางสังคมและชุมชน

จากรูปแบบการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้ง 6 รูปแบบดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ควรจัดให้มีความเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยพิจารณาตัวผู้เรียน และลักษณะของเนื้อหาวิชา การถ่ายทอดความรู้ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาโครงการ โดยการสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา เพื่อกระจายขอบเขตของภูมิปัญญาความรู้ในการพัฒนาสังคมและสถาบันต่างๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้น เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ ต้องปรับที่ตัวผู้เรียนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ ผู้สอนควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีการสร้างบรรยากาศในการ

เรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลงทางทักษะของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สุมาลี สังข์ศรี (2545) กล่าวถึง การประเมินผลทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ควรดำเนินการดังนี้

1. ควรเป็นการประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว ควรประเมินความก้าวหน้า ประเมินตามสภาพจริง ประเมินการประยุกต์ใช้ความรู้ มิได้ประเมินว่าได้หรือตก
2. ใช้เทคนิควิธีการประเมินที่หลากหลายให้เหมาะสมกับลักษณะของวิชาหรือลักษณะของกิจกรรมและลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย
3. ควรพยายามหลีกเลี่ยงการประเมินแบบแข่งขัน แต่ประเมิน โดยการสะสมคะแนนและการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมเพื่อผู้เรียนจะได้มีกำลังใจและไม่เครียด
4. กระบวนการประเมินควรให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียนและมีมาตรฐาน
5. การใช้แฟ้มสะสมงานเป็นเรื่องที่ดี เพราะการสอนส่วนใหญ่จะวัดได้แต่เนื้อหา แต่การใช้แฟ้มสะสมงานควรจะกำหนดแนวทางให้ชัดเจนมิเช่นนั้นจะวัดได้ไม่ครอบคลุม
6. ควรมีการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
7. การประเมินผลนอกจากจะประเมิน โดยฝ่ายผู้จัดการศึกษาแล้วควรจะได้รับฟังผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่าการศึกษาระบบโรงเรียนมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะเพื่อการประกอบอาชีพตามที่บุคคลต้องการ เนื่องจากการที่บุคคลใดๆเมื่อจบการศึกษาในระบบแล้วออกมาประกอบอาชีพต่างๆ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระบบที่นำมาประกอบอาชีพอยู่นั้นอาจไม่ตรงกับความต้องการของเขา หรือองค์กรความรู้นั้นอาจมีความล้าสมัยไปบ้างและประกอบกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ฉะนั้นการที่บุคคลจะพัฒนาตนเองให้พร้อมทันต่อสภาพเหตุการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออันนั้นการศึกษานอกระบบจึงเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการในทางที่ดี นอกจากนั้นการศึกษานอกระบบยังให้ออกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่สามารถเข้าเรียนในการศึกษานอกระบบได้เนื่องจากเหตุผลต่างๆ และการศึกษานอกระบบยังช่วยให้ผู้ที่มิงานทำอยู่แล้วได้พัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้มีขีดความสามารถในการต่อสู้ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงมากในปัจจุบันอีกด้วย

จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

เรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาผู้ใหญ่ที่สำคัญ 2 ท่าน คือ มัลคอม เอส โนลส์ (Knowles, 1913-1997) และ คาร์ล โรเจอร์ส (Roger, 1902-1987) โดยมีรายละเอียดดังนี้

Knowles (1998) เป็นผู้เสนอแนวคิดทฤษฎี การศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นมาซึ่งเป็นที่ ศาสตร์และศิลป์ที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ แนวคิดทางการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) มีรากฐานมาจากปรัชญาเชิงมนุษยนิยม โดย โนลส์ (Knowles) ได้สรุปพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ไว้ว่าการที่ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นอยู่กับ การที่ผู้สอนเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นความต้องการ ความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดการเรียนการสอนโดยยึดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำตนเอง กระบวนการเรียนการสอนผู้เรียนและผู้สอนจึงควรมีบทบาทร่วมกัน ดังนั้นการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ผู้ดำเนินการต้องเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่อย่างลึกซึ้ง เนื่องจากผู้ใหญ่เป็นบุคคลที่มีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ บทบาททางสังคมมาโดยลำดับตามช่วงอายุ มีความสนใจ ความต้องการ เป้าหมาย ค่านิยมแนวความคิด ประสบการณ์ที่ต่างกัน สามารถรับผิดชอบดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นนั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในรากฐานของการเรียนรู้ เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และได้มีการจัดวางองค์ประกอบแวดล้อม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้ไปสู่อีกสภาพแวดล้อมหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ ผู้เข้ารับการอบรมมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎี แอนดราโกจี (Andragogy) ที่เสนอโดย โนลส์ (Knowles) นั้นเป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินเช่นเดียวกัน คือ Andr (=Man) + Agogos (=Leading) หมายถึง “ศาสตร์และศิลป์ในการสอนผู้ใหญ่” (The art and science of teaching adults) หรือศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ (The art and science of helping adults learn) การสอนในความหมายนี้ ครูจะไม่เป็นผู้สอนหรือผู้แสดงฝ่ายเดียว แต่จะมีบทบาทเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning facilitator)” หรือเป็น “ผู้ร่วมกิจกรรม (Member)” นั่นคือ ครูเป็นผู้ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมไปถึง ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติด้วยคำว่าช่วย (Helping) ในคำอธิบายของโนลส์ (Knowles) หมายถึง

1. ช่วยในการวิเคราะห์ความต้องการ วิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน (Need analysis)
2. ช่วยผู้เรียนวางวัตถุประสงค์และออกแบบสร้างประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (Design learning experiences)

3. ช่วยจัดอุปกรณ์การเรียน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่จะอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้บรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตามแนวคิดทฤษฎี Andragogy มีสมมติฐานหลักที่สำคัญอยู่ 4 ประการได้แก่

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self Concept) ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่เติบโตขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง ไม่ต้องการพึ่งพาผู้อื่นในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการที่จะตัดสินใจและทำอะไรๆ ด้วยตนเอง สามารถนำตนเองได้ (Self Directing) ดังนั้น ผู้ใหญ่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเองด้วยความยกย่องนับถือ ให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่อยากให้มองว่าเป็นเด็กคอยแต่จะรับคำสั่งให้ทำสิ่งต่าง ๆ ถูกลงโทษหรือทำให้ได้รับความอับอายขายหน้า ต้องการความเป็นตัวของตัวเองและเป็นผู้ที่มีอิสระในตัวเอง

2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่ผ่านการสร้างสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน ประสบการณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้ใหญ่เปรียบเป็นแหล่งทรัพยากรอันมหาศาลของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็มีพื้นฐานประสบการณ์กว้างขวางพอที่จะรองรับหรือเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ใหม่ๆ ได้อีก

3. ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนและจะเรียนดีที่สุดเมื่อเขามีความต้องการที่จะเรียนสิ่งเหล่านั้น กล่าวคือ เมื่อเขารู้สึกว่าการเรียนจำเป็นและมีประโยชน์ต่อบทบาท ภาระหน้าที่ และสถานภาพทางสังคม ทำให้ผู้ใหญ่มองเห็นความจำเป็นและต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตามบทบาท ภาระหน้าที่ และสถานภาพทางสังคมที่ดีขึ้น

4. การเห็นคุณค่าของเวลา (Time Perspective) ผู้ใหญ่มาเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันที จึงเห็นคุณค่าของเวลาแตกต่างไปจากเด็ก สิ่งที่เด็กเรียนในโรงเรียน เป็นสิ่งที่เด็กอาจจะไม่ได้ใช้ในทันทีแต่เพื่อเรียนต่อในชั้นสูงขึ้นไป ส่วนผู้ใหญ่มาเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เมื่อเรียนจบ (Knowles, 1980)

จากสมมติฐาน นี้ โนลส์ (Knowles) ได้กำหนดกระบวนการในการสอนผู้ใหญ่ โดยเริ่มจากขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ที่ความสะดวกสบาย และสภาพแวดล้อมทางจิตใจเช่น ความสบายใจ ไม่รู้สึกเครียด
2. สร้างกลไกต่างๆ เพื่อให้เกิดการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน
3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนในการเรียนรู้ ค่านิยม ความสนใจของผู้เรียน
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน
5. การออกแบบการหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

6. การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้

7. การประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอาจรวมถึงการประเมินความต้องการซ้ำ โดยควรเป็นการประเมินร่วมกันระหว่างผู้เรียน และผู้สอน

Rogers (1986) ได้เสนอถึงคุณลักษณะโดยทั่วไปของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ว่าเป็นผู้ที่มีพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่สมบูรณ์ในระดับหนึ่ง สามารถวางแผนการทำงาน และสามารถปฏิบัติตามที่วางไว้ได้นั้นการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมจะเป็นไปได้โดยถูกต้อง หากได้ตระหนักในคุณสมบัติที่เป็นลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 4 ประการ กล่าวคือ

1. ผู้ใหญ่โดยคำจำกัดความ (By Definition) วัยนี้เป็นช่วงเวลาของความต้องการจะพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนตนให้มีความทัดเทียมกับคนอื่นในสังคม ได้รับความเป็นอิสระภาพและเสรีภาพมากขึ้น ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่กำลังพัฒนาสู่วุฒิภาวะ โดยเฉพาะความเป็นตัวของตัวเองตามที่ปรารถนา (Self-Fulfillment)

2. ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง (Continuing Process of Growth) ผู้ที่มารับการฝึกอบรมส่วนมากมักเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงที่ร่างกายสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ ความสนใจที่มีต่อสภาพสังคม และวัฒนธรรมมีพัฒนาการที่เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ก้าวอย่าง และทิศทางอาจแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. สิ่งที่ติดตัวมาด้วยความเป็นผู้ใหญ่คือประสบการณ์และค่านิยม (Package of Experience and Values) ความเชื่อต่างๆ ความศรัทธา ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคมอื่นๆ เช่น เจตคติในบางสิ่งบางอย่าง ความรู้สึกอคติ และความลำเอียงตลอดจนอารมณ์อื่นๆอีกมากมาย

4. ผู้ใหญ่มาร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยความตั้งใจหลายประการ (Set Intention) เช่น ความคิดว่าต้องการ (Felt Need) บางเหตุผลและความตั้งใจที่เข้าสู่ระบบการเรียนอาจไปสัมพันธ์สอดคล้องกับความต้องการทางสังคม (Social Contact)

ผู้ใหญ่ในปัจจุบันจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้ใหญ่จะมีมโนภาพต่อตนเองว่ามีความสามารถที่จะนำตนเอง ต้องการมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและต่ออนาคตของตนเอง ผู้ใหญ่ที่มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงจะเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอันมีรากฐานมาจากทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ นั้น อาจพิจารณาได้จากความแตกต่างระหว่าง การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีการเรียนด้วยการนำตนเองกับการเรียนรู้ของเด็กที่เรียนแบบมีครูผู้สอนเป็นผู้นำ โดยมีหลักการ 5 ข้อ (Knowles, 1975)

1. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมี อัตมโนทัศน์ในการเป็นผู้เรียนที่นำตนเองได้ แตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นเด็กจะมีบุคลิกภาพแบบพึ่งพาผู้อื่น

2. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ที่เปี่ยมไปด้วยแหล่งการเรียนรู้แตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นเด็กที่เป็นวัยที่ต้องสร้างและสะสมประสบการณ์

3. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ซึ่งความพร้อมนี้พัฒนามาจากภาระหน้าที่และปัญหาที่เคยพบ แตกต่างจากความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นเด็กจะเกิดจากวุฒิภาวะ

4. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีแนวทางในการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางมากกว่าการยึดเนื้อหาสาระเป็นศูนย์กลาง

5. ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะทำตามสิ่งจูงใจภายในตนเอง ความอยากรู้อยากเห็นของตนเอง แตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นเด็กที่จะทำรางวัลภายนอกหรือการลงโทษ

ดังนั้นผู้ดำเนินการฝึกอบรมจึงต้องวางหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งโดยทั่วไปการเรียนรู้ของบุคคลอาจแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ การเรียนรู้ในเชิงรับ (Reactive) และการเรียนรู้ในเชิงรุก (Proactive) หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการของผู้ใหญ่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีความแตกต่างไปจากการเรียนรู้ของเด็กซึ่งเป็นการเรียนรู้ในเชิงรับที่ความรู้จะเป็นข้อมูลสำหรับไว้ใช้ในวันข้างหน้า เป็นการรับในสิ่งที่ผู้ใหญ่สอนในทางตรงกันข้าม ผู้ใหญ่ส่วนมากไม่ชอบให้สอนเหมือนเด็ก ไม่ต้องการเรียนเพื่อหาความรู้โดยไม่มีจุดมุ่งหมาย แต่จะเรียนเมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าต่อตนเองที่จะรู้ (วิบูลย์ บุญยชโรกุล, 2545) นอกจากนี้ อุ่นตา นพคุณ (2527) ได้เสนอแนวทางการเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องดำเนินการดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนและวิทยากรมีความรู้ความเข้าใจว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้อย่างไร
2. ช่วยให้ผู้สอน หรือวิทยากรเข้าใจในหลักปฏิบัติ หรือการปฏิบัติตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นตามความเชื่อถือ หรือทฤษฎีการเรียนรู้ที่ตนเองเข้าใจ และนิยมที่จะปฏิบัติ
3. ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรสามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญ ทฤษฎีการเรียนรู้จะช่วยให้วิทยากรสามารถคาดการณ์ได้ว่า ควรปฏิบัติกรอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) นั้นเป็นทั้ง ศาสตร์และศิลป์สำหรับแนวทางในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนที่พ้นจากวัยเด็ก ซึ่งการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นี้ที่มีรากฐานมาจากปรัชญาเชิงมนุษยนิยม และในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีปัจจัยหลายประการที่ต่างจากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นเด็ก เช่น ความต้องการ ความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งผู้ใหญ่จะแตกต่างจากเด็ก คือ

ผู้ใหญ่ก็มีความต้องการในการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีการชี้แนะหรือการพึ่งพาผู้สอนมากนัก องค์ความรู้เป็นไปในทางที่จะสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ผู้ใหญ่ต้องการการเปิดโอกาสให้เรียนแบบนำตนเอง เพราะผู้ต้องการเรียนเมื่อมีความพร้อมที่จะเรียนจะนั่นเมื่อองค์ความรู้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนเขาจะมีความสนใจ ตั้งใจมากเพื่อเกิดความรู้อย่างแท้จริง ในกระบวนการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนและผู้สอนควรมีบทบาทร่วมกัน ผู้ใหญ่นับว่าเป็นบุคคลที่มีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ บทบาททางสังคมมาโดยลำดับตามช่วงอายุ โดยความสนใจ ความต้องการ เป้าหมาย ค่านิยมแนวความคิด ประสบการณ์ในแต่ละคนที่ต่างกันการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน จึงมีความสำคัญสำหรับสิ่งที่ผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพียงต้องเข้าใจถึงความต้องการของผู้เรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้ใหญ่ต่อไป

ตอนที่ 2 การฝึกอบรม

ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการฝึกทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่และที่เพิ่งเข้ามาใหม่ (Dessler, 1999) เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ถือเป็นมาตรการสำคัญต่อจากการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณค่าพนักงานให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพพนักงานให้ปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าทุกองค์กรในทุกระดับของหน่วยการผลิตเห็นความสำคัญและจัดการฝึกอบรมกันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องจะส่งผลอย่างใหญ่หลวงในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2543) การฝึกอบรมมิใช่การหาความรู้หรือการศึกษาแก่บุคคลเพียงอย่างเดียว การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลเป็นกิจกรรมสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจในหลักการและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถประยุกต์ในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมที่องค์การต้องการและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545) การฝึกอบรมสามารถช่วยให้ผู้คนได้เรียนรู้ถึงเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตเกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กร การช่วยให้บรรลุผลส่วนตัวภายในองค์กร ได้เรียนรู้และรับมือได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการประหยัด ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน ลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างานและกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของงาน (Leopold; Harris; & Watson, 1999) อย่างไรก็ตามสมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรม

เป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยมีจุดประสงค์ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ซึ่งประกอบด้วย

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) เป็นการให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) เป็นการฝึกความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

การจัดฝึกอบรมไม่ว่ารูปแบบใดก็ตาม จำเป็นต้องเลือกใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม ผู้ที่ทำการจัดฝึกอบรมต้องคำนึงถึงเกณฑ์ในการประเมินโดยพิจารณาว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ และมีความสามารถในการนำพฤติกรรมใหม่หรือทักษะที่ได้เรียนรู้แล้วไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง และส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นตัวชี้ผลทางด้านการเงิน การกำไร ขาดทุน และเป็นตัววัดผลผลิต (Knowles, Holton III and Swanson, 1998)

สรุป การฝึกอบรมคือกระบวนการหรือกรรมวิธีในการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ความเข้าใจ (Understand, U) ทักษะ (Skill, S) ตลอดจนเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งอาจหมายถึงพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามความต้องการของเขาหรือสังคม โดยที่แนวทางหรือวิธีการในการจัดฝึกอบรมนั้นๆต้องเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมด้วย ซึ่งผลที่ตามมาคือผลประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความพร้อมในทุกด้านที่จะสร้างผลผลิตอย่างมีคุณภาพต่อไป

ประเภทของการฝึกอบรม

สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยยึดจุดประสงค์เป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know - How Training) เหมาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ (Skill or Experiences Training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรอาจต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

2. การฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) เป็นความต้องการขององค์กรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน

2.2 การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร และเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง ให้กับบุคลากรแล้ว ยังมีการอบรมในลักษณะอื่นๆ เช่น การอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและลักษณะของงานซึ่งหากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้วอาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training)

อย่างไรก็ตาม จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2542) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In - service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะ

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่

นานนักเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค และการอบรมในเชิงจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1-3 เดือนหรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม เช่น กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและมีความรู้ที่ไม่ทันต่อโลกและเหตุการณ์ เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัด จะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว

สรุป ประเภทของการฝึกอบรมนั้นมีหลายรูปแบบ แต่โดยสาระสำคัญคือการพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือสมาชิกในองค์กรต่างๆ มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพสูงสุดตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรต้องการ

วิธีการในการฝึกอบรม

Dessler (1999) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมว่าประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมจากการทำงาน 2) การฝึกงาน 3) เทคนิคอุปกรณโสตทัศนวัสดุ 4) การฝึกอบรมทางไกล 5) การเรียนรู้การประชุมทางไกล โดยวิดีโอ 6) แบบจำลองการฝึกอบรม 7) ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานการฝึกอบรม 8) การฝึกอบรมผ่านทางซีดีรอม (CD-ROM) และอินเทอร์เน็ต 9) การฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ

Harris (1997) กล่าวว่าวิธีการฝึกอบรมจำแนกเป็น 1) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน คือการสอนแบบตัวต่อตัว การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงาน 2) การฝึกอบรมนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ ใช้วิธีการบรรยาย วิดีโอเทป ฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ ใช้เครื่องมือจำลองและสรุปด้วยวิธีการเพิ่มเติมบางอย่าง

Wilson (2000) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมว่ามีทั้งหมด 34 วิธีคือ 1) กลุ่มเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 2) Action Maze 3) การระดมความคิด 4) สถานการณ์จำลองแบบเกมทางธุรกิจ 5) Buzz Groups 6) สึกษากรณีตัวอย่าง 7) ซีดีรอม 8) การฝึกอบรมโดยใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ 9) การประชุมทางคอมพิวเตอร์/กลุ่มข่าวสาร 10) ค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 11) การอภิปราย 12) Fish Bowl Exercises 13) การสอน 14) แบบฝึกหัด 15) แบบฝึกหัดที่ได้มาจากประสบการณ์ 16) ฟิล์มและวิดีโอ 17) In-tray Methods 18) ห้องปฏิบัติการทางภาษา 19) การบรรยาย 20) การประชุมโดย

ใช้สื่อผสมและวิดีโอ 21) การประชุมอภิปรายแบบเปิดกว้าง 22) โครงการการพัฒนาออกสถานที่
 23) โครงการ 24) Prompt List 25) การกระจายเสียง/แพร่ภาพทางวิทยุและโทรทัศน์ 26) บทบาท
 สมมติ 27) การสลับบทบาท 28) การเรียนรู้/การอ่านด้วยจัดการตนเอง 29) แบบจำลอง 30) กลุ่ม
 ศึกษา 31) จัดตั้งเป็นองค์กรเฉพาะ 32) T-group Training 33) การฝึกอบรมในสภาพเสมือนจริง
 34) Web-based Learning

สรุป รูปแบบของการฝึกอบรมนั้นแบ่งได้เป็นสองแนวทางคือ การฝึกปฏิบัติโดยการ
 ทดลองปฏิบัติจริงโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยที่เป็นสื่อในการทำให้
 ผู้ปฏิบัติงาน ได้ศึกษาเรียนรู้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

หลักการและกระบวนการฝึกอบรม

Vella (1994) ได้เสนอหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ค
 นั้นมีทั้งหมด 12 ประการด้วยกันคือ

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
2. สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย (Safety) ซึ่งได้แก่
 - 2.1 ความไว้วางใจในสมรรถภาพของ โปรแกรมและผู้ฝึกอบรม
 - 2.2 ความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ของจุดประสงค์ของการเรียนรู้
 - 2.3 การยินยอมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 - 2.4 ความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ง่าย ชัดเจน และมีความสัมพันธ์
 กับงานที่ทำ
 - 2.5 เชื่อมมั่นในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มิตรสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เรียนทางด้านการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคล
 ด้วยวิธีการแสวงหาและความกระตือรือร้น
4. ให้ความสนใจอย่างระมัดระวังต่อการจัดลำดับของเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้ และการ
 เสริมแรงที่เหมาะสมทั้งโปรแกรมการเรียนรู้ทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งการเสริมแรง
 เพื่อให้เกิดการกระทำซ้ำทางด้านความรู้ ความจริง ทักษะ และเจตคติอย่าง หลากหลาย มี
 ความสัมพันธ์กันและมีความน่าสนใจ
5. สร้างการปฏิบัติการและมีผลสะท้อนกลับ (Praxis) ที่รวมอยู่ด้วยกันภายในเป็นการ
 เรียนรู้ด้วยการกระทำ (Learning by Doing) เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติให้เกิดการเรียนรู้
 ด้วยกระบวนการ ได้แก่ การกระทำ การสะท้อนกลับ การตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และการ
 ปฏิบัติสิ่งใหม่

6. การยอมรับผู้เรียนในฐานะที่สิ่งที่จะต้องเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เกิด การตัดสินใจ ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ วิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก

7. ยึดมั่นการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านความรู้หรือความคิด เจตคติหรือความรู้สึก และทักษะต่าง ๆ หรือการกระทำ

8. สร้างการเรียนรู้อย่างฉับพลัน เกิดประโยชน์ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ

9. สร้างบทบาทที่ชัดเจน (Clear Roles) และบทบาทของการพัฒนา ทั้งทางด้านการสื่อสาร ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร

10. การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) โดยจัดให้เป็นกลุ่มเล็กจำนวน หลายกลุ่มเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกลดภัยเป็นลักษณะเพื่อนช่วย เพื่อน

11. ความผูกพันระหว่างผู้เรียนกับสิ่งที่ได้เรียน (Engagement) ทั้งภาระการเรียนรู้ ทำให้ผู้ เข้ารับการอบรมมีความผูกพัน

12. สามารถประเมินและตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นการสร้างความชัดเจนว่าสิ่งที่ จัดให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะที่ได้รับการพัฒนาและอื่น ๆ

Patrick (1992) ได้เสนอถึงระบบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีขอบเขตที่ชัดเจนอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก การฝึกอบรมสามารถดำเนินงานเป็นระบบที่สมบูรณ์ ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับ ระบบอื่น ๆ เช่น การเลือกบุคลากรและการเลือกสิ่งที่ต้องการ การฝึกอบรมจะมีความ สำคัญและ เกี่ยวข้องกับระบบอื่น ที่สืบเนื่องมาจากอาชีพการงานหรือปัญหาการศึกษาการฝึกอบรมจึงต้องมี ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับระบบที่เกี่ยวข้องกัน ประการที่สอง การฝึกอบรมสามารถพัฒนาขึ้นให้เป็น ระบบเฉพาะตนได้ โดยการวิเคราะห์แยกออกเป็นระบบย่อย และทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันจาก การกำหนดและปรับหน้าที่ให้แตกต่างกันในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ดังนั้น แบบจำลอง ระบบฝึกอบรมจึงต้องมีข้อกำหนดที่มากกว่าแบบจำลองระบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป โดย ระบบการฝึกอบรมควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 10 ขั้นตอนด้วยกัน

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Identify changing needs) โดยสรุปจากปัญหา และ ความต้องการขององค์กร ที่เกิดขึ้นมาจากอุปกรณ์ใหม่ การปรับคณะทำงานใหม่ การพัฒนาใหม่ ๆ การปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น และระดับของทักษะการปฏิบัติงานยังไม่พอเพียงในการ ทำงานให้มีคุณภาพหรือมีปริมาณตามต้องการ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปรับปรุงจากการฝึกอบรมหรือ อบรมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ความต้องการที่กำหนดขึ้นนี้จะต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่ง มีความ ชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่ไม่คลุมเครือหรือเป็นวัตถุประสงค์เชิงทักษะปฏิบัติ จากเป้าหมายของ โปรแกรมการฝึกอบรม

2. คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม (Select Trainees) การคัดเลือกนี้ดำเนินการใน 2 กรณี คือ ถ้าเป็นบรรยากาศทางอุตสาหกรรมหรือเศรษฐกิจในประเด็นที่ไม่จำเป็นต้องอบรมมากนัก สามารถเลือกอบรมแบบเพิ่มเติมความรู้สำหรับบุคลากรระดับสูงและไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงงาน แต่ถ้าเป็นผลที่เกิดขึ้น โดยไม่มีความสำคัญกับธุรกิจการค้าขายต้องเลือกการฝึกอบรม

3. พัฒนาเกณฑ์การวัดผล (Develop Criterion Measures) นำวัตถุประสงค์และเป้าหมายการฝึกอบรมมาเป็นข้อกำหนดความเหมาะสมของเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประเมินทักษะปฏิบัติของผู้เข้าอบรมแต่ละระดับขั้นตามโปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้

4. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Define Training Objectives) กำหนดขึ้นจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะสามารถถ่ายทอดด้วยปฏิสัมพันธ์กับระหว่างบุคลากรได้ ในด้านความรู้ ทักษะ และสิ่งที่ต้องการอื่นๆ ด้วยการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและภาระหน้าที่ที่ต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามต้องการ

5. เนื้อหาการฝึกอบรมที่ให้ (Derive Training Content) พิจารณาขึ้นจากเนื้อหาสาระที่เหมาะสมต่อการถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้

6. ออกแบบวิธีการและเครื่องมือฝึกอบรม (Design Methods and Training Material) นำเนื้อหาสาระการฝึกอบรมมาพิจารณาออกแบบการฝึกอบรมให้มากที่สุดเท่าที่ผู้เข้าอบรมจะรับได้ โดยออกแบบให้ครอบคลุมความสำคัญและลึกซึ้งมาก ในด้าน โครงสร้างและลำดับขั้น การใช้เครื่องมือฝึกอบรม

7. โปรแกรมการฝึกอบรม (Training Programmed) เป็นการรวบรวมวิธีการ เครื่องมือและกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้ออกแบบเอาไว้ มาประกอบรวมเข้ากับหลักจิตวิทยาการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นลำดับขั้นของฝึกอบรม

8. การแบ่งระดับ (Graduates) พิจารณาจากความสำคัญที่สุดของตัวบ่งชี้ในการประเมินผลและโปรแกรมการฝึกอบรม เป็นเกณฑ์ในการแบ่งทักษะปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม

9. ผู้เข้ารับการอบรม (Trainees) ผู้เข้ารับการอบรมที่เลือกเข้ารับการอบรมจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถหลากหลาย ต้องทำการทดสอบเพื่อประเมินความสามารถที่กำหนดให้นำไปใช้กับภาระงานใหม่ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในบางครั้งก็มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นที่อยู่ภายนอกกระบวนการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ระดับของค่าจ้าง สถานภาพในการปฏิบัติงาน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการถ่ายทอดอย่างเป็นธรรมชาติ และมีความสัมพันธ์อย่างมากทางจิตวิทยาอันเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างความรู้ และทักษะในการดำรงชีวิตของบุคคลตามที่ต้องการกับ โปรแกรมการฝึกอบรม การตัดสินใจเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจะมีผลกระทบทั้ง วัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ รวมทั้งการออกแบบขั้นตอนของการฝึกอบรม

10. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การพัฒนาระบบฝึกอบรมจะต้องกำหนดให้สามารถปรับปรุงและเพิ่มเติมบางสิ่งเข้าไปในหน่วยย่อยของระบบได้ โดยนำเกณฑ์การวัดผลมากำหนดระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม หากผลสัมฤทธิ์ในระดับใดยังไม่เป็นไปตามต้องการก็สามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและเพิ่มเติมในวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมรวมทั้งการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมได้

Dessler (1999) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน (Five-step training and development process) ไว้ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis)
 - 1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่ต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานและการผลิต
 - 1.2 วิเคราะห์ผู้เข้าอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแผนการฝึกอบรมเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะคิด และแรงจูงใจส่วนตัว
 - 1.3 ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแนวทางการปฏิบัติงาน
- 2.) ขั้นตอนออกแบบเนื้อหาที่จะสอน (Instructional design)
 - 2.1 รวบรวมจุดประสงค์ วิธีการสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะ และการจัดเรียงลำดับของเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัด และกิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการเรียนรู้ และจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้
 - 2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการอบรม เช่น วีดีโอ เอกสารประกอบการอบรม คู่มือ เป็นต้น
 - 2.3 ดำเนินการฝึกอบรมด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมด และแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย
3. ขั้นทำให้เกิดความเที่ยงตรง (Validation) ฝึกซ้อมการนำเสนอและจริงต่อผู้เข้าอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
4. ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ซึ่งมุ่งนำเสนอความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
5. ขั้นประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and follow-up) ประเมินความสำเร็จตามแผนงานดังต่อไปนี้
 - 5.1 ปฏิกริยา (Reaction) บันทึกปฏิกริยาของผู้เรียนที่มีต่อการฝึกอบรม
 - 5.2 การเรียนรู้ (Learning) ใช้เครื่องมือการป้อนกลับ หรือใช้การวัดผลก่อนและหลังว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง

5.3 พฤติกรรม (Behavior) หัวหน้าบ้านที่ปฏิบัติกริยาการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยวัดทักษะและการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5.4 ผลลัพธ์ (Results) พิจารณาปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการการฝึกอบรมเพิ่ม ซึ่งจะเป็นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545) เสนอว่าการฝึกอบรมบรรลุผลสำเร็จนั้น จะต้องมีความต้องการในการฝึกอบรมเกิดขึ้น นำไปสู่เป้าหมายในการฝึกอบรม และการดำเนินการฝึกอบรม ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการศึกษา ปัญหาในองค์กรที่อาจแก้ไขได้ โดยการฝึกอบรม เช่น ผลการทำงานหรือผลิตผลของงานตกต่ำ คนมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลง เกิดอุบัติเหตุบ่อยผิดปกติ มีการลาป่วย ลากิจ และขาดงานมาก บริการที่ให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลา และค่าใช้จ่าย และถูกต้องว่าต่อจากลูกค้า ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ ขวัญ กำลังใจของปฏิบัติงานไม่ดี มีการลาออกมาก มีการสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย วิธีการควบคุมงานไม่ดี ขาดการประสานงาน ไม่มีความร่วมมือระหว่างกันเกิดความขัดแย้ง งานล่าช้า ไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว หากมีการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมก็สามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ตามที่ต้องการได้ โดยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอีกวิธีหนึ่งเป็นการกำหนดคุณภาพของพนักงานที่ต้องการ (Competencies-base) เช่น ผู้บริหารควรมีความสามารถในการตัดสินใจ การวิเคราะห์โครงการ การประสานงาน และการพัฒนาทีมงาน หากเห็นว่าผู้บริหารยังขาดปัจจัยข้อใดก็จัดโครงการฝึกอบรมในเรื่องนั้นขึ้น ข้อมูลที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นมาจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง การสำรวจ การใช้แบบสอบถาม การสังเกต การทดสอบพนักงาน หรือศึกษาจากเอกสาร หลักฐาน รายงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งผลการวิเคราะห์การประเมินผลงานประจำปีเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมได้

2. การวางโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดหลักสูตร วางแผนงาน ขั้นตอนวิธีปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการฝึกอบรม โดยทั่วไปโครงการฝึกอบรมจะประกอบด้วย ส่วนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการฝึกอบรม และส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปกรณ์ในการฝึกอบรมและงบประมาณ ซึ่งโครงการฝึกอบรมต้องมีรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุมัติได้พิจารณาก่อน ประกอบด้วย ชื่อโครงการฝึกอบรม หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมและหัวข้อวิชา วิธีการฝึกอบรม วิทยากร กำหนดการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม (ภายใน

องค์การหรือภายนอกองค์การ) งบประมาณในการฝึกอบรม ผลที่คาดว่าจะได้รับการติดตามผลและประเมินผล

3. การเสนอโครงการเพื่อขอความเห็นชอบ โดยอาจเสนอไปพร้อมกับแผนงบประมาณประจำปี หรือเป็นการขออนุมัติเป็นโครงการพิเศษเฉพาะก็ได้ เมื่อโครงการได้รับความเห็นชอบ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบก็ดำเนินการตามโครงการที่วางไว้

4. การดำเนินการฝึกอบรม การดำเนินการโครงการฝึกอบรมให้สำเร็จผลนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการจะมีขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะก่อนการจัดการฝึกอบรม เป็นการออกกำหนดการฝึกอบรม รับสมัคร คัดเลือกจัดสถานที่ฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร จัดทำเอกสารและเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จัดทำจดหมายเชิญ ทำป้ายชื่อติดต่อผู้ทำหน้าที่เปิดการฝึกอบรม การลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ระยะดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม เป็นการตรวจตราความเรียบร้อยของห้องฝึกอบรม ดูแลการลงทะเบียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดแจกเอกสาร แจกแก่ผู้รับการฝึกอบรม ต้อนรับผู้ทำพิธีเปิดการฝึกอบรม ต้อนรับวิทยากร จัดเตรียมเจ้าหน้าที่การเงินเพื่อดูแลการเบิกจ่ายต่าง ๆ ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการ ดูแลด้านอาหาร/เครื่องดื่ม จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกกรรมการรุ่น หรือจัดกิจกรรมอื่นระหว่างการฝึกอบรม และแจกจ่ายแบบประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งดูแลการทำพิธีปิดการฝึกอบรม และการมอบวุฒิบัตร 3) ระยะเวลาหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลการฝึกอบรม ทำหนังสือขอบคุณวิทยากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำรายการฝึกอบรมแจ้งผู้บังคับบัญชา จัดการล้างบัญชีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ โดยใช้หลักฐานการเบิกจ่ายที่ถูกต้อง และสรุปผลการฝึกอบรมเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไป

5. การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของการจัดฝึกอบรม เพราะจะเป็นการชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ และมีข้อบกพร่องอย่างไรซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สรุป หลักการและกระบวนการในการฝึกอบรมนั้น ควรเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ความจำเป็น ซึ่งเป็นการสำรวจถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อเพิ่มพูนหรือชดเชยในสิ่งที่ขาดของผู้รับการฝึกอบรม หรือวิเคราะห์ถึงแนวทางการรวมวิธีของการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม เพื่อให้บรรยากาศที่ดีแก่ผู้รับการฝึกอบรม ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นต่อไปคือการปฏิบัติการฝึกอบรมที่ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสิ่งที่สำคัญสุดท้ายคือการประเมินผลว่าสิ่งที่ผู้รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร

ตอนที่ 3 รูปแบบ Blank 's The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model

Blank (1982) ได้อธิบายเรื่อง The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model ว่าเหมาะสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรมในองค์กร รวมถึงการเตรียมคนเข้าสู่การทำงานที่เหมาะสมสำหรับ การฝึกอบรมทางอาชีพที่ต้องการทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการทำงานตามภาระงานเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในอาชีพนั้นๆ แนวคิดนี้เป็นต้นแบบที่ประกอบด้วยรายละเอียดของหลักสูตรซึ่งเกิดขึ้นจากมาตรฐานทักษะที่กำหนดขึ้นสำหรับความต้องการในลักษณะงานนั้นๆ โดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้ตามกระบวนการขั้นตอนที่ออกแบบไว้ โดยหลักสูตรจะต้องสามารถชี้นำไปสู่การสร้างทักษะความสามารถให้เกิดขึ้นได้แก่บุคคล ซึ่งจะเน้นที่เตรียมความพร้อมของบุคคลก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่องค์กรทั่วไปต้องการ ทั้งนี้รูปแบบจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ รูปแบบนี้จะสร้างขึ้นเพื่อให้การศึกษาในองค์กร

คุณลักษณะ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model นี้เป็นรูปแบบการฝึกอบรมด้านอาชีพ ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 12 ขั้นตอน โดยช่วงแรกประกอบด้วย 4 กิจกรรม (ขั้นตอนที่ 1 – 4) เป็นการอธิบายถึงทักษะความสามารถที่ต้องการในงานนั้น ๆ ซึ่งการทำงานจะต้องมีการแยกแยะ คัดเลือก และมีการกำหนดถึงคุณสมบัติ และช่วงหลังประกอบด้วย 8 กิจกรรม (ขั้นตอนที่ 5 – 12) เป็นช่วงของการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเตรียมให้เข้าสู่การทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ (Identify and Describe Occupations) เป็นการกำหนดและบรรยายถึงสายงานอาชีพที่เจาะจง เพื่อสามารถในการจัดเตรียมรูปแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทางเลือกในการเข้าอบรมในโปรแกรมสายอาชีพต่างๆ ได้ตามที่ต้องการ โดย Blank (1982) กล่าวว่า “เมื่อผู้เข้าอบรมจะเข้าสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอาชีพเฉพาะจึงควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมทักษะ ไม่ใช่งานอาชีพกว้างๆ” ข้อมูลสายอาชีพนั้นเราสามารถค้นหาได้จากแหล่งต่างๆ โดยจะมีรายชื่อของสายอาชีพต่างๆ รวมทั้งคำบรรยายลักษณะงานประกอบเอาไว้วันนอกจากนี้เรายังสามารถหาข้อมูลเหล่านี้ได้จากแหล่งอื่น ๆ เช่น นายจ้าง พนักงาน สหภาพแรงงานและฝ่ายการจัดการในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งแหล่งประชาสัมพันธ์ทางด้านจัดการหางาน หรือจากวิทยากรผู้บรรยายก็ได้ คำบรรยายลักษณะงานที่ได้มาจากการคัดเลือกในตอนต้น เพื่อนำมากำหนดเป็น โปรแกรมฝึกอบรมนั้น ควรจะเป็นคำบรรยายที่มุ่งเน้นในสภาพของความจริงในตลาดแรงงานและต้องมียอดประกอบของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานทั่วไปความสามารถพิเศษที่จำเป็นต้องการใช้เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ระดับการฝึกอบรมที่ต้องดำเนินการจัดขึ้น รวมทั้งข้อกำหนดเรื่องใบอนุญาตประกอบอาชีพอีกด้วย

2. การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน (Identify Essential Student Prerequisites) เป็นการระบุเงื่อนไขสำคัญที่ผู้เรียนจะต้องมีหรือปฏิบัติให้ได้ก่อน เพื่อเป็นการประกันความสำเร็จในการเรียนรู้ เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัดที่จำเป็น เพื่อช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาสามารถชี้แนะผู้เรียนในการเลือกโปรแกรมการเรียนให้เหมาะสมกับตนเอง เช่น ถ้าผู้เรียนเลือกเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ในการเล่นกอล์ฟเพื่อไปประกอบอาชีพเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ผู้เรียนต้องมีความรู้ประสบการณ์ในการเล่นกอล์ฟมาก่อนเป็นอย่างดี หรือค่อนข้างดี หรือเช่นบุคคลที่ต้องการเป็นนักบินก็จะต้องมีสายตปกติ สภาพร่างกายปกติ มีความสูงที่เพียงพอและเหมาะสมในการใช้ร่างกายเพื่อการบังคับเครื่องบิน โดย Blank (1982) กล่าวว่า “ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานควรจะมีความสามารถที่จำเป็นและเจตคติที่ดี”

3. การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน (Identify and Verify Job tasks) เป็นการระบุและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติได้จริงของงานนั้นๆ เพราะที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ดังนั้นตัวแบบจึงถูกสร้างขึ้นมาจากลักษณะงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติจริงเมื่อถูกจ้างงานเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการ และจะเป็นคุณค่าที่สนองตอบความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภคโดยตรง ซึ่งการวิเคราะห์ลักษณะงานต่างๆ นี้ นอกจากนี้การใช้คลังข้อมูลลักษณะงานจากสถาบันต่าง ๆ ก็สมารถช่วยในการตรวจสอบด้วยเช่นกัน รวมทั้งหากมีการร่วมมือระหว่างนายจ้างและพนักงานก็จะช่วยให้ขั้นตอนของการกำหนดลักษณะหน้าที่ของงานมีความสมบูรณ์มากขึ้น

4. การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน (Analyze Job Tasks and Add Necessary Knowledge Tasks) เป็นการวิเคราะห์คุณสมบัติซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Blank (1982) กล่าวว่า “การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการอธิบายและเขียนทักษะ ความรู้ และทัศนคติของบุคคลที่แสดงออกซึ่งความสามารถ จากผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้” ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการที่จะนำไปใช้ในการวางบทเรียนคือ

- 4.1 ขั้นตอนการปฏิบัติจริง ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบของงานนั้นๆ
- 4.2 ความรู้เทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง
- 4.3 ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ และข้อมูลที่เป็น ที่จะทำให้เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์
- 4.4 ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัย
- 4.5 ความรู้ในการใช้เครื่องมือที่มีความจำเป็นสำหรับปฏิบัติงานเฉพาะใด ๆ
- 4.6 ทัศนคติสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสามารถ

5. การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ (Write Terminal Performance Objectives :TPO) คือ วัตถุประสงค์ปลายทาง จะบรรยายถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่จะต้องปรากฏออกมา เพื่อแสดงว่างานนั้นบรรลุผลแล้ว ซึ่งระบุถึงผลงาน ระดับคุณภาพที่ต้องการ และเกณฑ์การประเมิน ความเชี่ยวชาญของงานนั้นๆ นอกจากนี้ใน TPO แต่ละรายการก็จะระบุถึงอะไรบ้างที่ต้องทำ มีเงื่อนไขแวดล้อมอะไรบ้าง ระดับคุณภาพต้องทำได้คืออย่างไร การทำ TPO เราอาจจะใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ก็ได้แต่ควรจะต้องผ่านการตรวจสอบจากคณะที่ปรึกษา ก่อนเพื่อที่ว่า TPO นั้นถูกต้อง สอดคล้องกับระดับความสามารถในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานเข้าใหม่ในแต่ละอาชีพที่ต้องการหรือไม่ และ TPO ควรได้รับการปรับปรุงอยู่เสมออีกด้วยโดยคำแนะนำของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และข้อมูลที่ได้รับจากประสบการณ์ของผู้เรียนที่ผ่านมา

6. การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ (Sequence Tasks and Terminal Performance Objectives) เขียนรายชื่อถึงคุณสมบัติโดยจะลำดับกิจกรรมซึ่งจะปฏิบัติกิจกรรมให้ได้ ก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมต่อไป โดยจะมีการใช้ผลย้อนกลับด้วย

7. การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน (Develop Performance Tests) เป็นการพัฒนาแบบทดสอบจาก TPO ที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานของงานในสาขาอาชีพนั้นๆ และช่วยให้อุ่นใจได้ว่าความสามารถที่วัดและประเมิน ไปนั้นสามารถนำไปใช้กับงานได้จริง โดยจะมีเหตุผลสำคัญต่างๆ ในการใช้แบบทดสอบคือแบบทดสอบจะพัฒนามาจากจุดประสงค์ปลายทางโดยใช้ 4 วิธีคือ

วิธีแรก กำหนดระดับความสามารถของผู้เรียน แต่ถ้าปฏิบัติได้ก็ไม่ต้องทดสอบ และจะทำให้ทราบว่าเริ่มเรียนจากกิจกรรมใดก่อน เพื่อระบุถึงระดับความสามารถเบื้องต้น

วิธีที่สอง ทดสอบย่อย เพื่อเป็นการให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้

วิธีที่สาม ประเมินความเชี่ยวชาญในระดับต่างๆ ในแต่ละขั้นที่จำเป็น จะใช้ผลสรุปเพื่อความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม

วิธีที่สี่ ประเมินการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการอบรมเช่น เรื่องวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพและวิทยากรคะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานจะตั้งคะแนนโดยผ่านเกณฑ์ตามระดับในสาขาอาชีพ และคะแนนตามค่าเฉลี่ยกลุ่มจะขึ้นอยู่กับกลุ่มที่จะตัดสินคะแนนแต่ละคน โดย Blank (1982) เสนอว่าการใช้คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานดีกว่าการใช้คะแนนตามค่าเฉลี่ยกลุ่ม ระหว่างกระบวนการและผลผลิต คือ ในระหว่างอบรมหรือการปฏิบัติกิจกรรมก็สามารถทดสอบได้โดยเน้นที่วิธีการกระบวนการ หรืออาจเน้นที่ผลผลิตที่ได้ ซึ่งบางครั้งอาจวัดทั้งกระบวนการและผลลัพธ์

8. การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน (Develop Written Test) เป็นการกำหนดทั้งประเภทแบบวัดความจำ และวัดการเรียนรู้ แต่จะต้องสามารถวัดให้สัมพันธ์ได้โดยตรงกับงานและประเมินถึงความชำนาญของผู้เรียนได้ โดยการทดสอบภาคปฏิบัติจะวัดโดยตรง แต่การทดสอบแบบเขียน

ตอบจะเป็นการประเมินความรู้ ความคิดรวบยอด และความจริงใจในทักษะการปฏิบัติ ดังนั้นแบบทดสอบควรมีหลายรูปแบบเช่น การเขียนตอบ หรือแบบทดสอบแบบปรนัย

9. การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guide) แนวทางการเรียนรู้จะออกแบบเพื่อช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถบรรลุเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการ (TPO) ได้ ซึ่งในแนวทางนั้นจะประกอบด้วยส่วนสำคัญคือ การแนะนำการเรียนรู้โดยชุดฝึกอบรมจะมีหลายส่วนที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ปลายทาง และสามารถที่จะศึกษได้ด้วยตนเองได้ โดยชุดแนะนำการเรียนรู้จะประกอบด้วยส่วนประกอบ 7 ส่วนดังนี้

9.1 ข้อมูลแสดงรายละเอียดของงาน ซึ่งจะบอกว่าอะไรบ้างที่ต้องเรียน

9.2 บทกล่าวนำ ซึ่งจะบอกว่างานนั้นมีความสำคัญอย่างไร เหตุผลที่ต้องเรียนเป็นคำแนะนำเบื้องต้นบอกถึงความสำคัญ ความจำเป็นนั่นเอง

9.3 เป้าหมายถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่เฉพาะเจาะจง รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงานที่ต้องการเป็นจุดประสงค์ปลายทาง บอกเงื่อนไข วิธีการปฏิบัติ และเกณฑ์มาตรฐาน

9.4 เป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ ซึ่งจะแจกแจงออกมาเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อมีขั้นตอนที่ง่ายในการเรียน หรืออาจจะระบุถึงความต้องการจะให้ผู้เรียนค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม โดยอ่านหนังสือจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เป็นจุดประสงค์ย่อย จะแบ่งงานออกเป็นกิจกรรมย่อย เรียงตามลำดับขั้น โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือศึกษาจากสื่อ และให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยแหล่งที่จะพัฒนาเพื่อเสนอข้อมูลที่มีประสิทธิภาพทั้งทักษะ ความรู้ รวมถึงการใช้เวลา เงิน พลังงาน ในการพัฒนาและนำไปใช้คือ หนังสือ นิตยสาร เอกสารคำสอน และสื่อต่างๆ เช่น สไลด์ ภาพยนตร์ วิดีโอ และแผ่นบันทึกเทป

9.5 ตรวจสอบด้วยตนเองจะเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบการเรียนรู้ได้ทันทีที่รู้ผลคะแนนทันที ซึ่งจะเหมาะสมกับการทดสอบย่อยเป็นระยะ

9.6 แบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ในงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เป็นแบบชนิดเขียนตอบ

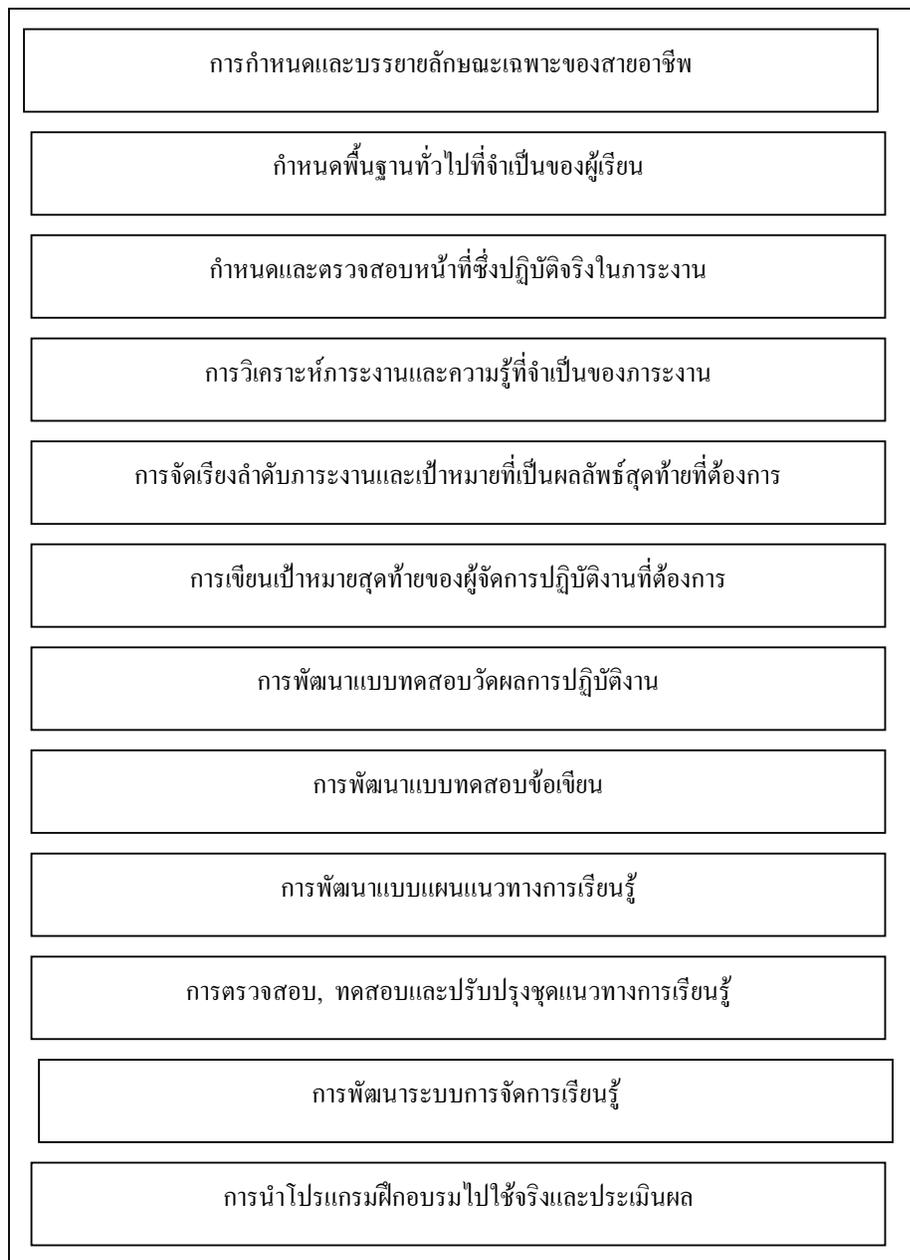
9.7 แบบวัดผลงานเพื่อประเมินความสามารถที่เกิดขึ้นจริงๆ ในการปฏิบัติงานเป็นแบบทดสอบภาคปฏิบัติ เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงาน

10. การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ (Try Out ,Field Test and Revise Learning Guides) การนำเอาแนวทางการเรียนรู้ที่นำมาตรวจสอบและทดลองใช้กับผู้เรียนเพื่อหาข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุง พร้อมทั้งทำให้สามารถกำหนดเวลามาตรฐานที่เหมาะสมในการทดสอบได้ เริ่มโดยการทดลองแบบทดสอบกับผู้เรียน 1 – 3 คน และนำมาปรับปรุงรูปแบบการเขียน ต่อจากนั้นจะมีการนำให้ผู้เรียนกลุ่มใหญ่อ่าน แล้วขอคำแนะนำ

11. การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้ (Develop System to manage Learning) จะต้องเป็นการจัดการระบบในเรื่องของแผนการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนเช่น การใช้ตารางแผนงาน ตารางเรียนเอกสารบันทึกผลการเรียน แบบระเบียบ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูล ความก้าวหน้า ความ

เชี่ยวชาญจากการเรียนรู้ และนำไปตัดสินใจเป็นผลการเรียนต่อไป นอกจากนี้การจัดเตรียมความพร้อมของสภาพแวดล้อมทั่วไปทางกายภาพก็ช่วยให้เกิดผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ได้

12. การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs) จะต้องขึ้นอยู่กับธรรมชาติของ โปรแกรมและลักษณะขององค์กรที่จะนำไปใช้ โดยดำเนินการเป็นระบบที่สอดคล้องกันว่า ต้องอบรมอะไร โดยใคร เมื่อไร และต้องมีค่าใช้จ่ายเท่าใด ก่อนจะนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งผู้สอนสามารถจะใช้องค์ประกอบการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนที่ประกอบด้วย ข้อมาเช่นเดียวกับขั้นตอนต่าง ๆ ในตัวแบบดังที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรมด้วย ซึ่งจะประเมินทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ต้องการ โดยรูปแบบการฝึกอบรมนี้ประกอบด้วย ภาระงานสำหรับผู้ที่จะจัดการฝึกอบรม 12 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กิจกรรม 12 ขั้น เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Blank
ที่มา: Langenbach (1988); Blank (1982)

สรุปได้ว่าคุณลักษณะ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model เป็นรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนสู่การประกอบอาชีพอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 12 ขั้นตอน โดยช่วงแรกประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 4 เป็นการอธิบายถึงทักษะความสามารถที่ต้องการในงานนั้น ๆ ซึ่งการทำงานจะต้องมีการแยกแยะ คัดเลือก

และมีการกำหนดถึงคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเตรียมคนสู่อาชีพ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องกีฬา กอล์ฟมาพอสมควรเพื่อความเข้าใจในลักษณะต่างๆที่เกี่ยวข้องด้านการเล่นกีฬา กอล์ฟ และช่วง หลังประกอบด้วยขั้นตอนที่ 5 ถึงขั้นตอนที่ 12 เป็นช่วงของการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่ง หลักการในการเรียนรู้ด้าน กฎ กติกาข้อบังคับจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีทฤษฎีการเรียนรู้ที่ตรงประเด็น ประกอบการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อความเข้าใจ ความจำแบบฝังลึก และการนำกฎ กติกา ข้อบังคับไปใช้ได้ถูกต้องตรงประเด็นเมื่อผู้รับการฝึกอบรมต้องไปปฏิบัติหน้าที่การเป็น กรรมการผู้ตัดสินจริงในสนามการแข่งขัน

ตอนที่ 4 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL)

ความหมายของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

Wee Heng Neo (2004) หมายถึง การเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยผู้เรียนต้องผ่านการเรียนรู้จาก สถานการณ์ที่เหมือนกับสถานการณ์ที่จะได้พบในชีวิตจริง เช่นการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา การ สร้างสมมติฐาน การรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ข่าวสารใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและ ประเมินค่าได้อย่างถูกต้อง ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะของเขาผ่านการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ การแก้ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาที่จะเจอในชีวิตจริง ปัญหาที่ได้รับเลือก ให้อยู่ในหลักสูตร คือปัญหาแท้จริงที่พบได้บ่อยและมีผลกระทบต่อการทำงานในระดับมืออาชีพ APBL คือการที่ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่มเล็กๆโดยมีผู้ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้และกระตุ้น ความคิด ผ่านการสนทนาโต้ตอบกัน ผู้เรียนจะได้รับความคิดเห็นและความท้าทายจากกระบวนการ นี้ APBL มีประ สิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจบบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหา ธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงาน ได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถ ทำได้

เมื่อกล่าวถึง การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning:PBL) ซึ่ง มหาวิทยาลัย McMaster ในประเทศ แคนาดา เริ่มนำแนวคิดนี้มาใช้ในการเรียนการสอนกับ นักศึกษาแพทย์เป็นครั้งแรกเมื่อ เดือน พฤศจิกายน ค.ศ. 1969 หลังจากนั้น มหาวิทยาลัย Limburg ในประเทศเนเธอร์แลนด์ได้มีการนำมาใช้ในการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาแพทย์เมื่อปี ค.ศ. 1974 และมหาวิทยาลัยแห่ง New Mexico ก็ได้นำมาใช้ในการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาแพทย์ เช่นกันจนกระทั่งเป็นที่แพร่หลายไปสู่การเรียนการสอนในสาขาวิชาการด้านอื่นๆ ที่มี สภาพแวดล้อมแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเดิมการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาแพทย์จะ

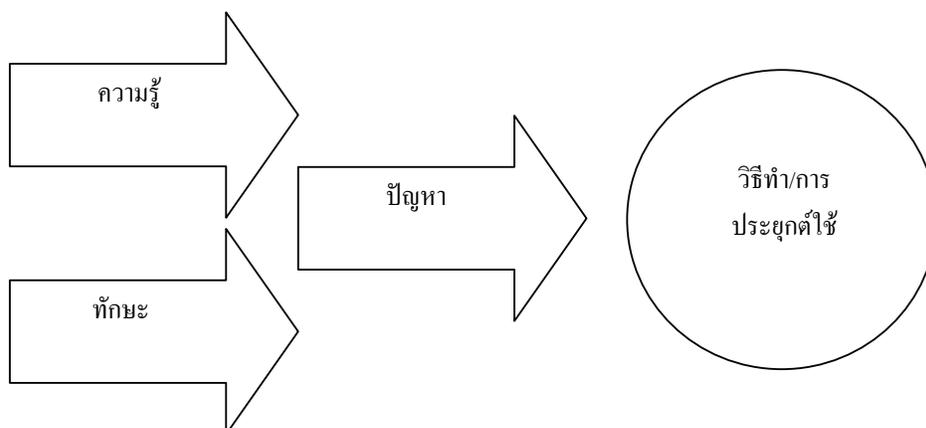
เรียนรู้เป็นกลุ่มเล็กๆ เมื่อความแพร่หลายของการนำการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ไปใช้กับสาขาวิชาการด้านอื่นๆ ที่มีผู้เรียนในชั้นเรียนมากขึ้นจึงเป็นปัญหาต่อวิทยากร (Barrow, 2000) ฉะนั้น แนวคิด APBL จึงเกิดขึ้นและเสนอโดย Wee Heng Neo (2004) ที่มีความแตกต่างจาก PBL โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)

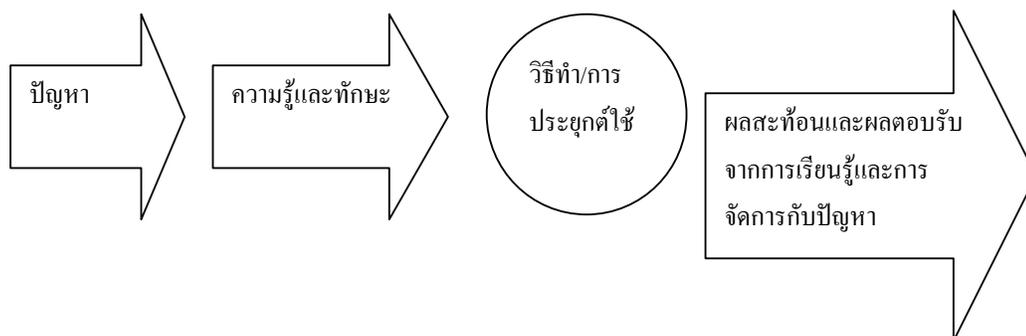
การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL)	การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)
1) กระบวนการเรียนรู้ที่นำมาใช้ระหว่างการเรียนจะนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงานผนวกเข้าไปด้วย	1) การออกแบบหลักสูตรแปรผันไปตามวิชาความรู้ มีความเฉพาะเจาะจงตลอดเวลาเรียน
2) การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็กๆ ประมาณ 5-6 คนภายใต้การแนะนำของวิทยากร	2) การกำหนดปัญหาสำหรับการเรียนรู้ กำหนดโดยการบรรยายอย่างสรุปย่อๆ
3) กำหนดปัญหาสำหรับการเรียนรู้ กำหนดโดย ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ และเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	3) บทบาทของวิทยากรมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือครูผู้สอน
4) การพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะ กำหนดโดยผู้จ้าง หรือผู้รับบริการ	4) ขนาดของผู้เรียนในชั้นมีตั้งแต่น้อยไปจนมาก อาจถึง 100 คน
5) ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถทำงานได้ในโลกแห่งการแข่งขัน และซับซ้อนทางสังคม	5) ระดับการเรียนรู้แปรผันไปตามลักษณะจากครูผู้สอนเป็นผู้ควบคุมไปสู่ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุม
	6) การประเมินผู้เรียนแปรผันจากการใช้ข้อสอบแบบปรนัย (Multiple-Choice Question) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติ
	7) การแสดงผลการประเมิน เป็นผ่านการตรวจสอบ(ผ่าน) หรือไม่ผ่านการตรวจสอบ (ตก)

ที่มา: การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL), Wee Heng Neo (2004)

ความแตกต่างระหว่าง APBL กับการสอนแบบจุดและบรรยายเป็นไปดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงการสอนแบบจุดและบรรยาย



ภาพที่ 2.3 การสอนแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL)

ที่มา: การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL), Wee Heng Neo (2004)

ระหว่างกระบวนการ APBL ผู้เรียนทำกิจกรรมที่เหมือนกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ปัญหาจะถูกนำเสนอขึ้นในขั้นตอนแรก จากนั้นผู้เรียนก็พยายามแก้ปัญหาภายใต้คำแนะนำของวิทยากรในกลุ่มเล็กๆ ผ่านการร่วมกันคิด แจกแจง ตีตรง นำเสนอ และใช้เหตุผล จนในที่สุดพวกเขาก็เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระ ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ APBL สามารถสรุปสั้นๆ ได้เป็นดังนี้

- เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการเคลื่อนไหวมากกว่าอยู่นิ่ง
- ปัญหาทุกประเด็นเป็นปัญหาปลายเปิดมากกว่าปลายปิด
- ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมมากกว่าวิทยากรเป็นผู้ควบคุม

- เป็นการรวมตัวกันเป็นหนึ่งมากกว่าแยกย่อย
- มีความทันสมัยและตรงกับปัญหามากกว่า
- มีความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

ดังนั้นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากการสอนแบบบรรยายซึ่งสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างดังตาราง

ตารางที่ 2.2 ความแตกต่างระหว่างการสอนแบบบรรยาย และสอนแบบ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

เกณฑ์การเปรียบเทียบ	การสอนแบบบรรยาย	การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน
ผลลัพธ์	- เนื้อหา	- เนื้อหาและทักษะกระบวนการ
สิ่งที่ต้องเรียนรู้	- ตามตัววิชา - ความรู้แบบแตกกระจาย	- ตามตัวปัญหา - ความรู้แบบรวมเป็นหนึ่ง
วิธีการเรียนรู้	- ผู้สอนให้ความรู้	- หาและจัดการกับความรู้อย่าง
การประเมิน	- ตามเนื้อหา	- ตามผลงาน
วัฒนธรรมการเรียนรู้	- ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง - วัฒนธรรมของผู้รับและผู้ฟังที่ แปร ความหมายแล้วซึมซับความรู้	- ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง - วัฒนธรรมของผู้ถาม-ถูกจัดให้มี ส่วนร่วมกับการเรียนรู้
	- การเรียนแบบอยู่หนึ่ง - ขึ้นตรงกับผู้สอน	- การเรียนแบบเคลื่อนที่ - อิสระในการเรียนรู้

สรุป การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน) APBL(คือ การที่ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยมีผู้ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้และกระตุ้นความคิดผ่านการสนทนาโต้ตอบกัน ผู้เรียนจะได้รับความตื่นเต้นและความท้าทายจากกระบวนการนี้ ซึ่งกระบวนการนี้) APBL (จะมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหา (จะมีความ) Problem Base Learning : PBL (และกระบวนการนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้

แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

Wee Heng Neo (2004) ได้เสนอว่าการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานเป็นแนวคิดที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา เนื่องจากมีรากฐานมาจากการผนวกรวมของหลายแนวคิด ดังนี้

1. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)

ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เป็นรูปแบบการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดรูปแบบหนึ่ง การออกแบบการสอนถือต้นกำเนิดจากการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอนก็คือการหาวิธีการจำเพาะเจาะจงที่ควบคู่ไปกับสถานการณ์ ซึ่งวิธีการควรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ต้องการ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มนุษย์มีการเข้าถึงสื่อต่างๆ ง่ายขึ้น ข้อมูลที่ทยอยเข้ามาตลอดจนเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยสามารถเปลี่ยนธรรมชาติของการเรียนรู้ไป โดยทำให้ผู้เรียนไปถึงจุดหมายที่เกินกว่าแค่การซึมซับข้อมูลต่างๆที่ได้รับจากสื่อเท่านั้น แต่จุดประสงค์ของการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่ใช่การรู้เพียงเนื้อหา แต่หากเป็นการเข้าใจและนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน คล้ายกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานซึ่งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองซึ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสได้หาความรู้ใหม่ๆ โดยผู้เรียนจะได้รับปัญหาแล้วตัวปัญหานั้นๆจะเป็นตัวกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ต่อไป การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานเน้นการวางให้ผู้เรียนครุ่นคร่ำๆเกี่ยวกับปัญหา จากนั้นก็เชื่อมต่อกับความรู้ที่มีอยู่เพื่อให้ปัญหากระจ่างชัดยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง โดยความรู้ใหม่เกิดจากการจำแนกปัญหา แนวคิดใหม่ ความรู้ในการแก้ปัญหาใหม่ ผลสะท้อนจากการทำงานและผลลัพธ์ โดยผู้เรียนจะทราบถึงช่วงเวลาและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย

2. ทฤษฎีการเรียนรู้จากบริบท (Contextual-Learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้จากบริบทเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้แก้ปัญหาที่สมมุติขึ้นโดยวิทยากร วิทยากรที่มีการสมมุติปัญหาให้เหมือนกับสภาพปัญหาที่แท้จริงจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้สร้างวิธีการเรียนรู้แทนการเป็นผู้บริโภคข้อมูลทางการศึกษา วิธีนี้จะเป็นตัวช่วยกระตุ้นการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างลึกซึ้งและความสามารถในการให้ข้อมูลในกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพได้ดีต่อไป

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการค้นหาสืบเสาะ (Discovery or inquiry learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการค้นหาสืบเสาะ เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยแก้ปัญหาในวิชาเรียนที่มีเนื้อหาจำนวนมาก จนกระทั่งผู้เรียนไม่สามารถจดจำหรือเรียนรู้ผ่านกระบวนการสอนแบบบรรยายในชั้นเรียนแบบเดิมๆได้ดีทุกขั้นตอน การเรียนรู้ดีขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการและการเรียนรู้ถูกวางให้อยู่ล้อมรอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับแรงกระตุ้นในการเรียนรู้จาก

ภายในของผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานจึงอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถหาข้อมูลใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง จากวิธีนี้ผู้เรียนสามารถจดจำได้ดีขึ้น

4. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการมุ่งประมวลผลข้อมูล (Information- Processing-Learning Orientation)

ทฤษฎีการเรียนรู้จากการมุ่งประมวลผลข้อมูล มีหลักการสำคัญสามประการคือ การใช้ความรู้ที่มีอยู่แล้ว การแปลงข้อมูลจำเพาะและการขยายความรู้ การเรียนรู้ในปัจจุบันจึงเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ผู้เรียนใช้ความรู้ที่ผู้เรียนมีอยู่ก่อนแล้วในการนำมาทำความเข้าใจจนเกิดความรู้ใหม่ ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อผสานความรู้เก่าและสิ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน หลักสำคัญของการแปลงข้อมูลจำเพาะคือ ยิ่งสถานการณ์การเรียนรู้ใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่จะถูกนำไปใช้มากเท่าไร การแปลงข้อมูลก็จะมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากเท่านั้น โดยผู้เรียนจะเข้าใจข้อมูลและจดจำได้มากยิ่งขึ้นเมื่อได้มีการขยายความ เช่น กิจกรรมการอภิปรายกัน การตอบคำถาม และการวิเคราะห์ วิจารณ์สถานการณ์ เป็นต้น

5. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนตระหนักว่าผู้เรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม โดยร่วมมือกัน การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็กๆ การมีจุดประสงค์ร่วมกัน การมีรางวัลร่วมกัน การใช้แหล่งข้อมูลเดียวกัน และ การมีบทบาทที่ทดแทนกันได้ของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรู้แบบแข่งขันกันในการแก้ปัญหาพบว่า การเรียนรู้โดยความร่วมมือกันให้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจกว่าการเรียนรู้แบบแข่งขัน

6. ทฤษฎีการมีอิทธิพลต่อตนเอง (Self-determination theory)

ทฤษฎีการมีอิทธิพลต่อตนเอง สภาพการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ ลดความกดดัน และควบคุมผู้เรียน เมื่อผู้เรียนทำสิ่งที่อยากทำ ดังนั้นการเรียนรู้ควรมีการพัฒนาปัจจัยสาเหตุที่เป็นตัวกระตุ้นผู้เรียนแต่ละคนเอง สะท้อนสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ ในทางตรงกันข้ามตัวกระตุ้นที่ได้รับการควบคุมมากเกินไปเป็นผลให้ผู้เรียนตอบรับด้วยความกดดันและความทุกข์ใจ ดังนั้นการเรียนรู้เลยกลายเป็นสิ่งที่ไม่เต็มใจทำ ซึ่งการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน เป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้เกิดตัวกระตุ้นอิสระ ตัวกระตุ้นที่ได้รับการควบคุมมักพบในการเรียนแบบบรรยายในชั้นเรียน

นอกจากนี้อีกประเด็นที่เป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานประสบความสำเร็จได้แก่ การกำหนดปัญหา ซึ่งปัญหาในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานทำหน้าที่เปรียบเสมือนกระจกสะท้อนการทำงานในโลกของความเป็นจริง

เป็นจริงที่กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ปัญหาที่ดีและมีประสิทธิภาพกระตุ้นการเรียนรู้โดยช่วยให้ผู้เรียนได้มองปัญหาจากมุมมองของตนเอง ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการค้นหาความคิดใหม่ๆ อย่างที่รู้กันว่าคำตอบที่ถูกต้องไม่ได้มีอันเดียวและแหล่งข้อมูลที่ใช้ก็ไม่ได้มีแหล่งเดียว กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นและความสนใจก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบฝังลึก เห็นความดีและความสำคัญของปัญหาทำให้ผลลัพธ์จากการเรียนรู้เป็นไปตามที่ต้องการ รวมถึงผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเข้าสู่คั้งนั้นองค์ประกอบของปัญหาในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานต้องประกอบไปด้วยความท้าทายทางเนื้อหาในทุกด้านและคล้ายกับสิ่งที่ผู้เรียนจะพบในชีวิตจริง รวมถึงมีการจัดเรียงความรู้เป็นไปในรูปแบบที่ผู้เรียนสามารถเรียกใช้ได้และประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งแตกต่างจากการสอนแบบบรรยายที่ปัญหาถูกสร้างขึ้นอยู่บนพื้นฐานของเนื้อหาวิชา ผลคือความรู้ถูกแยกกลุ่มและจัดเรียงอย่างเรียบร้อยอยู่ในแต่ละวิชา ซึ่งแตกต่างโดยสิ้นเชิงกับสถานการณ์จริงในปัจจุบันที่ความรู้ถูกใช้โดยรวม

หลักการของการกำหนดปัญหาในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL, Wee Heng Neo, 2004) มีหลักการดังนี้

1. ปัญหาที่มีระดับความยากและความซับซ้อนเทียบเท่ากับปัญหาที่จะได้เจอจริงในอนาคต ปัญหาที่สะท้อนถึงความเป็นจริงในโลกของงาน รูปแบบและความซับซ้อนของปัญหาคืองานจริง ความรู้ถูกจัดเรียงในแบบที่สามารถนึกย้อนและนำไปใช้ได้ ความรู้ที่เกี่ยวข้องและทันสมัยกับการถูกนำไปใช้ เป็นปัญหาที่สร้างสรรค์กระตุ้นการใช้ความรู้ที่มีอยู่และการได้ผลลัพธ์ที่ดี สร้างความรู้ขึ้นจากพื้นฐานความรู้เดิมช่วยพัฒนาทักษะด้านการให้เหตุผล การแก้ปัญหา การสื่อสารและการเรียนรู้ด้วยตนเอง การได้มาซึ่งความรู้ที่เป็นหนึ่งและความรู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ปัญหาสร้างขึ้นมาจากความรู้ที่มีอยู่ก่อนแล้ว การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาต่อยอดความรู้เดิม ไม่ใช่กระบวนการรับเพียงอย่างเดียวที่ได้แต่เพิ่มข้อมูลเข้ามาในหัวสมอง การเรียนรู้แบบดัง กล่าวเพียงช่วยให้เก็บความรู้ไว้และนำออกมาใช้ได้เหมือนกับการเก็บของไว้ในตู้ แต่ในโลกความเป็นจริงนั้นเต็มไปด้วยการเชื่อมโยง การค้นคว้าการค้นพบความรู้ที่ทันสมัย การจัดการซึ่งเป็นกระบวนการที่แต่ละคนต้องฝึกฝนเองจิตวิทยาเนื่องจากความจำของมนุษย์มีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบความรู้ถูกวางไว้ให้เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเมื่อการเรียนรู้เกิดขึ้น ความรู้ใหม่ถูกเก็บเข้ามาและเชื่อมเข้ากับเครือข่ายความรู้เก่า ความรู้ใหม่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจสิ่งที่รู้และสิ่งที่ไม่รู้ ดังนั้นวิทยากรกระบวนการควรมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้นๆด้วย

3. ปัญหาต้องเป็นที่น่าสนใจ ท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะในด้านการให้เหตุผล การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อผู้เรียนต้องรับผิดชอบต่อการ

เรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนต้องตัดสินใจว่าสิ่งใดควรรู้และจะหาได้จากที่ไหนอย่างไร วิทยากรไม่ใช่ผู้จัดเตรียมเนื้อหา ดังนั้นต้องค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียนต้องรู้จักรับผิดชอบผลงานของตนซึ่งสิ่งนี้เหมือนกับการทำงานในชีวิตจริง

4. ปัญหาต้องช่วยสร้างการทำซ้ำและการเรียนรู้แบบฟังลึก การเรียนรู้แบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ไม่ใช่กระบวนการที่เป็นเส้นตรง แต่เป็นการเรียนรู้และพิจารณาผลสะท้อนจากความรู้ใหม่ ผู้เรียนอาจต้องย้อนไปใช้หลักเหตุผล เมื่อผู้เรียนทำงานไป ประเมินไป แล้วทำใหม่จนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่พอใจด้วยรูปแบบการจัดการปัญหาดังกล่าว

5. ปัญหาต้องช่วยสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วม ปัญหาต้องมีขนาดใหญ่เพียงพอ ถ้าปัญหาเล็กและสามารถแยกเป็นหมวดหมู่ได้โดยง่าย ก็มีแนวโน้มที่จะแบ่งงานกันทำตามหมวดหมู่นั้นได้

สรุป แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนั้น เป็นแนวคิดที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรากฐานมาจากการผนวกรวมของหลายแนวคิดทฤษฎีเข้าด้วยกัน ประการสำคัญคือการใช้ปัญหาตามสภาพจริงที่ซับซ้อนเป็นฐาน ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและอยู่ภายใต้การช่วยเหลือของวิทยากร ผลคือทำให้มีการเรียนรู้เป็นกลุ่มซึ่งจะ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันของผู้เรียน แล้วยังสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในชีวิตการปฏิบัติงานจริงเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งหลักการในการแก้ปัญหาของผู้เรียนนั้นปัญหามักต้องน่าสนใจ มีความซับซ้อน ทำทาย กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และเกิดประสบการณ์ที่เมื่อลง ไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริง ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ตรงประเด็น ถูกต้องรวดเร็ว และแม่นยำ ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟถ้าผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติตามเหตุการณ์ที่ซับซ้อนและเป็นสถานการณ์ที่อาจสมมุติขึ้นคล้ายเหตุการณ์จริงมากที่สุด ผู้เรียนก็สามารถจะจดจำเงื่อนไขของกฎกติกา ที่คล้ายวิชากฎหมายอาญาที่มีรายละเอียดค่อนข้างมากและซับซ้อนได้อย่างครบถ้วน เมื่อผู้เรียนสามารถจดจำเงื่อนไขต่างของกฎ กติกาได้อย่างครบถ้วน การนำข้อบังคับของกฎ กติกาไปใช้จึงมีความถูกต้องแม่นยำ และเกิดความเป็นธรรมชาติ เสมอภาคแก่นักกีฬาที่ร่วมแข่งขันทั้งหมดในการแข่งขันนั้นๆ สุดท้ายผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจและสามารถจดจำกฎ กติกาได้อย่างฟังลึกตลอดไป

ความสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

Wee Heng Neo (2004) เสนอว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานได้เข้ามามีบทบาทในการช่วยให้การเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็น

การศึกษาที่ผู้เรียนต้องผ่านการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมือนกับสถานการณ์ที่จะได้พบในชีวิตจริง เช่น การใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา การสร้างสมมติฐาน การรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ข่าวสารใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและประเมินค่าได้อย่างถูกต้อง ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะของเขาผ่านการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ การแก้ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาที่จะเจอในชีวิตจริง ปัญหาที่ได้รับเลือกให้อยู่ในหลักสูตร คือปัญหาแท้จริงที่พบได้บ่อยและมีผลกระทบต่อการทำงานในระดับมืออาชีพ ปัญหาทำหน้าที่เป็นสิ่งที่กระตุ้นการเรียนรู้ ซึ่งเหมือนกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง กระบวนการเรียนรู้ใน การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน เป็นไปอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดที่ซึ่งผู้เรียนได้เรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่แท้จริง

แนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานเน้นการที่ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยมิผู้ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้และกระตุ้นความคิดผ่านการสนทนาโต้ตอบกัน ผู้เรียนจะได้รับความตื่นเต้นและความท้าทายจากกระบวนการนี้ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานจึงมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Base Learning : PBL) เดิม ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ อีกทั้งการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ในด้านการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ไปใช้นั้นพบว่านอกจากองค์ความรู้แล้ว ในกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานยังเป็นการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านทักษะการให้เหตุผล การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะการสื่อสาร ซึ่งในปัจจุบันนิยมนำการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานไปพัฒนาทักษะทางวิชาชีพหลายวิชาชีพ ซึ่งผลลัพธ์คือบุคลากรในวิชาชีพนั้นๆ ได้ความรู้ที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการพัฒนาทักษะในการใช้เหตุผลการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและจริยธรรม และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

สรุป การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานมีความสำคัญโดยได้เข้ามามีบทบาทในการช่วยให้การเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมากกว่าการเรียนการสอนแบบเก่าคือการบรรยายที่ไม่ได้เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานเป็นการศึกษาที่ผู้เรียนต้องผ่านการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมือนกับ

สถานการณ์ที่จะได้พบในชีวิตจริงนอกจากนั้นผู้เรียนยังได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และฝึกทำงานกันเป็นกลุ่มร่วมกันผลที่ได้รับนอกจากองค์ความรู้ การแก้ปัญหาต่างๆแล้วยังเกิดทักษะในการพัฒนาการทางการสื่อสารกับผู้อื่นอีกด้วย ซึ่งประเด็นนี้มีความสำคัญต่ออาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟที่ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจเรื่องผลการบังคับใช้ด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬา กอล์ฟต่อนักกีฬา กอล์ฟที่ต้องการรับทราบในการปฏิบัติตามกฎ กติกา กอล์ฟได้อย่างถูกต้อง ตรงประเด็น

ลักษณะของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

Wee Heng Neo (2004) ได้เสนอถึงลักษณะหรือหัวใจของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

1. การใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้น

เนื่องจากวิธีการสอนแบบเก่านั้นจะเน้นไปที่การให้ผู้เรียนได้มีการแก้ปัญหาที่ตรงไปตรงมา ไม่ซับซ้อนเหมือนปัญหาในชีวิตจริง ปัญหาที่แท้จริง” เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีความหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน คือการให้ ปัญหาที่แท้จริงทำหน้าที่เหมือนตัวกระตุ้น ให้การเรียนรู้และกระบวนการไปในเวลาเดียวกัน คือการพัฒนาทักษะการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม และการสื่อสารไปพร้อมๆกัน ความแตกต่างระหว่างบทบาทของปัญหาในการสอนแบบจัดบรรยายกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

การสอนแบบบรรยายนั้น ความรู้มาก่อน จากนั้นผู้เรียนจึงนำปัญหามาแก้ สิ่งที่ผู้เรียนทำคือนำความรู้ที่เรียนมาแก้ปัญหา กล่าวคือผู้เรียนรู้ก่อนแล้วว่าขอบเขตของปัญหาคืออะไรก่อนที่จะเจอ มันด้วยซ้ำ นี้เรียกว่า การให้ความรู้ก่อน ข้อเสียของมันคือผู้เรียนต้องพึ่งอาจารย์ทำให้ไม่สามารถคิดได้ด้วยตนเอง สำหรับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้และทำให้ผู้เรียนได้ลองใช้ความรู้ที่มีในการแก้ปัญหาไปก่อน จากนั้นผู้เรียนก็ดูว่าขาดความรู้ อะไรบ้างที่ต้องใช้ จากนั้นก็ศึกษาหาความรู้ที่ขาดเพิ่มเติม

2. ผู้เรียนเรียนเป็นกลุ่มเล็ก

การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือทำเป็นกลุ่มเล็กๆ เหตุผลคือ ทักษะการใช้เหตุผล, แก้ปัญหา, เรียนรู้ด้วยตนเอง ,ทำงานเป็นกลุ่ม, และการสื่อสารพัฒนาได้ดีที่สุดในกลุ่มเล็กๆ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน คือ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต่างจากการสอนแบบบรรยายในชั้นที่อาจารย์เป็นศูนย์กลาง ใน การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน อาจารย์ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่เป็นผู้นำทางผู้เรียนให้การแก้ปัญหาเป็นไปในแนวทางเดียวกับเป้าหมาย

การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็กๆมีความสำคัญต่อ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน เพราะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทำให้สำเร็จในสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือทางผู้ว่าจ้างต้องการ การเรียนแบบกลุ่มเล็กๆเปรียบเสมือนการเรียนในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบการเรียนรู้กับผู้อื่นได้ สามารถพัฒนาทัศนคติในด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, มีการพัฒนาการทางทักษะดังกล่าวและ การรู้จักควบคุมอารมณ์ และที่สำคัญคือการเรียนรู้จากการฟังและการรับคำวิจารณ์ การได้ผลตอบรับที่มีเหตุมีผลและถูกต้องจากผู้อื่น และการรู้จักการประเมินตนเอง

3. วิทยาการที่มีทักษะ

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน มาจากปรัชญาแขนงหนึ่งซึ่งแตกต่างจากการสอนแบบการบรรยาย โดยการสอนแบบบรรยายนั้น อาจารย์ต้องเก่งในตัววิชา และมีหน้าที่ส่งต่อความรู้ไปที่ตัวผู้เรียนให้ได้ แต่ในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน วิทยากรนอกจากต้องเก่งในตัววิชาการแล้วยังต้องเป็นผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดไปกับกระบวนการแก้ปัญหาของผู้เรียนด้วย โดยวิทยากรไม่ต้องบอกวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียนในบางโอกาส วิทยากรที่ดีต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างตรงประเด็นและรู้จักการนำทางตนเอง บางครั้งวิทยากรอาจทำทนายผู้เรียนด้วยการถามคำถาม เพื่อจุดประกายหรือนำความคิดของผู้เรียนและกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถนำหลักการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลที่คล้ายกันไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้ เป้าหมายคือผู้เรียนสามารถใช้หลักเหตุผลของตนเองในการแก้ปัญหาได้ทุกรูปแบบ ตอนนี้เองคือตอนที่วิทยากรตระหนักว่าเขาได้บรรลุเป้าหมายแล้ว จากนั้นเขาจึงเริ่มค่อยๆถอยห่างออกจากกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

4. ลักษณะกระบวนการ

1. ทักษะของผู้เรียน กระบวนการของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิทยากรต้องช่วยพัฒนาทักษะหลายประการ ดังนี้) การให้เหตุผลและการแก้ปัญหาของผู้เรียนโดยใช้เทคนิค TIPS กล่าวคือ การกระตุ้นการเรียนรู้โดยมองปัญหาจากมุมมองของผู้เรียนโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่แล้วในการทำความเข้าใจปัญหา (Trigger: T) การเจาะลึก และการแยกแยะปัญหา (Inquire :I) การเสนอแนวคิดในการจัดการกับปัญหา (Propose: P) การสรรหาความรู้ใหม่ๆในการจัดการกับปัญหา (Seek: S) 2) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อต้องจัดการกับปัญหาเอง ผู้เรียนก็เหมือนต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองไปโดยปริยาย การใช้ความรู้ที่มีอยู่บุกเบิกปัญหา ทำให้ผู้เรียนรู้ขอบเขตของตนเองและรู้ว่าต้องหาอะไรเพิ่มเติมเพื่อมาใช้แก้ปัญหาให้สำเร็จ ผู้เรียนจะเรียนรู้การหาข้อมูลด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆทั้งหนังสือ, บทความ, อินเทอร์เน็ต, เอกสารทางวิชาการ, วิทยากร และ อื่นๆ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเรื่องที่ตรงกับปัญหา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้เรียนต้องรู้จักการพัฒนา

ความรู้ของตนให้ใหม่ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งทักษะนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับปัญหาใหม่ๆ ที่ท้าทายอยู่ตลอดเวลาได้ด้วยความมั่นใจ และ 3) ทักษะการร่วมมือและการสื่อสาร ในการจะเป็นผู้เรียนรู้และคนทำงานที่ดีขึ้นนั้น ผู้เรียนต้องสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คนอื่น และรับกระตบย้อนกลับจากผู้อื่นได้เช่นกัน ซึ่งสามารถจะตัดสินใจและหายุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองได้ การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 5-6 คนก็ช่วยในเรื่องของทักษะในการร่วมมือเช่นกัน

2. กระบวนการทำซ้ำ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานไม่ใช่กระบวนการที่ดำเนินไปในลักษณะเส้นตรง กระบวนการทำซ้ำนี้ช่วยในการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้จับกลุ่มเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อค้นหา อภิปราย กรอบของงาน และต่อมาผู้เรียนจึงช่วยกันแก้ปัญหาโดยใช้ความรู้ที่มีการปรึกษากันว่าต้องใช้ความรู้อะไรเพิ่มเติม แล้วย้อนกลับไปทบทวนปัญหาหาความรู้เพิ่มเติม โดยทำซ้ำไปเรื่อยๆจนสามารถแก้ปัญหาให้สิ้นสุดลงได้

3. การสะท้อนผลจากการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้มีความสมบูรณ์ ผู้เรียนต้องสะท้อนผลของการเรียนรู้ของตนเอง มีการปรึกษากันว่าเพื่อนร่วมเรียนรู้ว่าได้เรียนรู้อะไรบ้างจากนั้น แล้วจึงสรุปสิ่งสำคัญที่สามารถนำไปใช้กับปัญหาอื่นในอนาคต ซึ่งผู้เรียนจะได้เห็นรูปแบบการตัดสินใจจากต้นเหตุ ของปัญหา และคำตอบที่ชัดเจนจากการที่เพื่อนร่วมเรียนรู้แต่ละคนสะท้อนผลของการเรียนรู้ของตนเอง

สรุป หัวใจสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนั้นคือเริ่มต้นด้วยการใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้น โดยให้การเรียนรู้และกระบวนการไปในเวลาเดียวกัน คือการพัฒนาทักษะการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม และการสื่อสารไปพร้อมๆกัน ประการต่อมาคือให้ผู้เรียนได้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการใช้เหตุผล, แก้ปัญหา, เรียนรู้ด้วยตนเอง, ทำงานเป็นกลุ่ม, และการสื่อสาร ประการที่สามคือการเรียนรู้ภายใต้การช่วยเหลือของวิทยากร โดยวิทยากรต้องเป็นผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดไปกับกระบวนการแก้ปัญหาของผู้เรียน ประการสุดท้ายคือกระบวนการหรือขั้นตอนในการที่จะทำให้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องมีการแก้ปัญหาโดยการทำซ้ำๆ และต้องศึกษาผลสะท้อนของการเรียนรู้เพื่อได้ข้อสรุปสุดท้ายที่ชัดเจนตรงประเด็นที่สุด

บทบาทของวิทยากรกระบวนการและผู้เรียน

Wee Heng Neo (2004) ได้เสนอว่าในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานซึ่งผู้เรียนใช้ความรู้ในการพัฒนาทักษะการให้เหตุผลและการแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมมือและการสื่อสาร วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) จึงมีบทบาทในการกำหนดปัญหาและประเด็นที่ผู้เรียนต้องทำการเรียนรู้ ซึ่งแตกต่างกับการเรียนการสอนแบบบรรยาย วิทยากร

กระบวนการในกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ควรมีทักษะจำนวน 2 ประเภท ทักษะแรกเป็นในกระบวนการกลุ่มที่ตัดสินใจในการทำกิจกรรม ทราบถึงวิธีการทำงานเป็นกลุ่มเล็ก การทำให้ผู้เรียนในกลุ่มทำกิจกรรมกันอย่างเป็นพลวัตร และใช้วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละบุคคลไม่คุกคามผู้อื่น และทักษะด้านที่เน้นที่ตัวงาน สามารถเตรียมประเด็นปัญหาให้ผู้เรียนสามารถคิดและตัดสินใจอย่างมีข้อมูล สร้างโมเดลคำถามที่มีสมมุติฐานนำมาจากเนื้อหาที่เรียนสามารถช่วยผู้เรียนให้ใช้การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาโดยกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งสมมุติฐาน อ้างเหตุผลสนับสนุน ทดลองและตั้งคำถามกับกระบวนการ โดยไม่มีการชี้นำ และไม่ตัดสินใจการกระทำถูกหรือผิดของผู้เรียน โดยงานของวิทยากรกระบวนการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. **ระยะก่อนการเริ่มการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน** วิทยากรกระบวนการมีหน้าที่ในการเตรียมเนื้อหาและตั้งเป้าหมายที่ต้องการ ทำความคุ้นเคยกับปัญหาและแนวคิด, อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและแหล่งข้อมูลที่ผู้เรียนจะไปหาได้ เตรียมสำเนาของปัญหาให้พอกับจำนวนผู้เรียน จัดห้องเรียนให้เหมาะสมและเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อม ในขั้นตอนนี้ที่สำคัญที่สุดที่วิทยากรกระบวนการต้องคำนึงถึง ได้แก่ การสร้างปัญหาที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดทางออกและระดับของผลลัพธ์ที่ต้องการในหลักสูตร ที่ลดหลั่นกันในลักษณะของลำดับขั้นของผลลัพธ์ซึ่งมีความสำคัญต่อทิศทางของการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่ง

1.2 กำหนดความครอบคลุมของหลักสูตร หลักสูตรประกอบไปด้วยองค์ประกอบของปัญหาที่ต้องจัดการ ปัญหาแต่ละข้อควรมีแรงกระตุ้นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการมีคำอธิบายการใช้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน โดยปัญหาทั้งหมดจะถูกจัดทำเป็นบัญชีรายชื่อของปัญหาที่มีผลกระทบและเกิดขึ้นบ่อยในบริบทที่กำลังเรียนรู้ อีกทั้งต้องมีความเข้าใจว่าปัญหาแต่ละปัญหาไม่ได้มีเพียงคำตอบเดียว

1.3 ทำเพิ่มประวัติของผู้เรียนประยุกต์ใช้หลักการของการพัฒนาทักษะ โดยจัดเพิ่มประวัติของผู้เรียนแต่ละคน โดยอิงความรู้ก่อนแก้ปัญหาและหลังแก้ปัญหา ในประเด็นความรู้ที่มีอยู่ก่อนแล้ว ความรู้ใหม่ที่ต้องใช้ และผลงานและผลลัพธ์ที่ควรจะได้รับ

1.4 กำหนดระยะเวลาของหลักสูตรที่จะใช้ในการกระจายปัญหามีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างเวลา ความซับซ้อนของปัญหาและประสบการณ์ของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

1.5 เขียนปัญหาขึ้นโดยใช้หลักของการสร้างปัญหา

1.6 ทดลองการใช้ปัญหาโดยใช้ FILA TEMPLATE ร่วมกับอาจารย์อาวุโสและชั้นสูง

1.7 กำหนดแหล่งข้อมูลที่จะใช้โดยต้องมั่นใจว่าข้อมูลเหล่านั้นสามารถเข้าถึงได้ เช่น แหล่งข้อมูลที่เป็นสิ่งพิมพ์ (หนังสือ เอกสารทางวิชาการหรือหนังสือพิมพ์) แหล่งข้อมูล

ออนไลน์ (เว็บไซต์) แหล่งข้อมูลที่เป็นภาพและเสียง (คลิปลิโอดีโอ วีวี) แหล่งข้อมูลจาก
ผู้ชำนาญการ (บทสัมภาษณ์หรือการพบปะพูดคุยโดยตรง) การรวบรวมข้อมูล (แบบสำรวจ)

2. ระยะระหว่างการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน วิทยากรกระบวนการมี
หน้าที่ดำเนินกระบวนการเรียนรู้ภายใต้หลักความปลอดภัยหรือบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่คุกคาม
จัดผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ช่วยเหลือการเรียนรู้ด้วยการกระตุ้นผู้เรียนด้วยคำถามที่ไม่ชี้แนะ ค่อยๆเพิ่ม
ระดับไปที่การใช้เหตุผลและความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น เป็นตัวกลางประสานหากเกิดความรุนแรง
ในการถกเถียงกันในกลุ่มผู้เรียน จัดการพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ควบคุมให้เรื่องที่ถกเถียงกันเป็น
ประเด็นเกี่ยวกับปัญหาที่ดำเนินการเรียนรู้เท่านั้น ทำการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผลลัพธ์ที่
ต้องการ ให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการประเมินผู้เรียน ใช้หลักโมเดลการสนับสนุน สังเกตการณ์
และถอยห่าง

3. ระยะภายหลังการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน วิทยากรกระบวนการมี
หน้าที่ในการประเมินเพื่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ประเมินประสิทธิภาพของชั้นเรียนเพื่อการพัฒนา
ในอนาคต พบปะพูดคุยกับวิทยากรท่านอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนในประเด็นคุณภาพของปัญหา
กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน อุปสรรคที่พบและวิธีการและการฝึกที่ดีที่สุด

สรุป บทบาทของวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เป็นการกำหนดปัญหาและประเด็นที่
ผู้เรียนต้องทำการเรียนรู้โดยงานของวิทยากรกระบวนการแบ่งเป็น 3 ระยะคือระยะก่อนการเริ่มการ
เรียนรู้ ซึ่งวิทยากรต้องเตรียมเนื้อหาและตั้งเป้าหมายที่ต้องการ ทำความคุ้นเคยกับปัญหาและ
แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนศึกษาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและสรรหาแหล่งข้อมูลที่ผู้เรียนจะไปหาได้
ระยะต่อมาคือระยะระหว่างการเรียนรู้โดย วิทยากร ต้องดำเนินการให้ผู้เรียน เรียนรู้ภายใต้หลัก
ความปลอดภัยหรือบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่คุกคาม จัดผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ช่วยเหลือการเรียนรู้
ด้วยการกระตุ้นผู้เรียนด้วยคำถามที่ไม่ชี้แนะ และระยะสุดท้ายคือระยะภายหลังการเรียนรู้โดย
วิทยากรมีหน้าที่ในการประเมินเพื่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ประเมินประสิทธิภาพของชั้นเรียนเพื่อ
การพัฒนาในอนาคตต่อไป

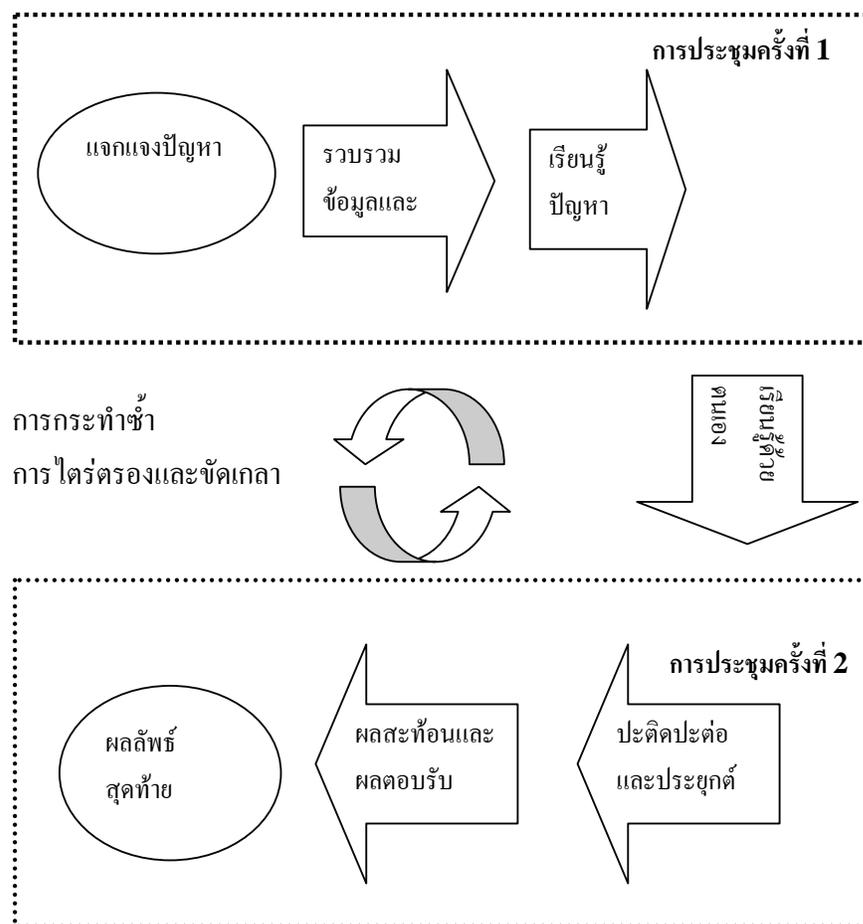
กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Wee Heng Neo, 2004)

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุ
จุดประสงค์ทางการศึกษา กระบวนการประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลักซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมี
รายละเอียดปลีกย่อยแทรกอยู่ ดังนี้

1. การจัดประชุมแบบพบปะกันระหว่างวิทยากรและผู้เรียนในกลุ่มย่อยอย่างน้อยสองครั้ง
การประชุมครั้งแรกเป็นการเริ่มกระบวนการ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ซึ่งใน

ขั้นตอนนี้ ผู้เรียนจะได้รับปัญหา กระตุ้นการเรียนรู้ ต่อมาผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาจากมุมมองของตนเอง และใช้ความรู้ที่มีอยู่บุกเบิกปัญหาไป ใช้เหตุผลและทำกิจกรรมช่วยในการแก้ปัญหา โดยอยู่ภายใต้ การดูแลของวิทยากร ใช้แบบฟอร์ม (1.3) เป็นแบบฟอร์มในกระบวนการกลุ่มเพื่ออภิปรายและถก แลกลงในปัญหา ขั้นตอนนี้ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยง การลงรายละเอียด การระดมความคิดในการ ประชุม ผู้เรียนจะแจกแจงปัญหา เสนอความคิดและพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้เรียนต้องรู้เพื่อใช้แก้ปัญหา ผู้เรียนจะสร้างแผนการดำเนินการ, แนวทางการปฏิบัติการ การเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ข้อมูลที่ได้ ในการแก้ปัญหาจากนั้นผู้เรียนจึงเริ่มใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การจัดประชุมแบบพบปะครั้งที่ 2 ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ ได้มา แล้วทำการทบทวนโดยใช้ความรู้ใหม่เข้ามาเสริม หลังจากจัดการกับปัญหาและนำมาอภิปราย ว่าพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างไร แจกแจงรูปแบบของปัญหาเพื่อในอนาคตจะได้นำวิธีแก้ไปใช้ใน ปัญหาที่คล้ายกันได้ นอกจากนี้ยังให้ผลสะท้อนของแต่ละคนรวมถึงในภาพรวมเพื่อหาจุดที่ พัฒนาได้ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง (APBL, Wee Heng Neo, 2004)

จุดประสงค์ตามเป้าหมายเมื่อนักคนผู้เกี่ยวข้องดำเนินไปตามขั้นตอนที่กำหนด โดยมี ส่วนประกอบคือในขั้นแรกคือการประชุมพบในครั้งแรกเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหา รวบรวม แนวทาง ความคิดในการแก้ไขหรือแสวงหาคำตอบของปัญหาจากนั้นผู้เรียนอาจนำปัญหาไปศึกษา ด้วยวิธีการเรียนด้วยตนเอง(SDL: Self Directed Learning) จากนั้นผู้เรียนจึงกลับมาเข้าร่วมประชุม ครั้งที่สองเพื่อปรึกษาในกลุ่มผู้เรียนด้วยกันจน ได้ผลลัพธ์สุดท้าย

การประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน

การประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานช่วยให้วิทยากรเห็นถึง พัฒนาการของตนเอง สามารถเข้าไปพัฒนาและหาจุดบกพร่องเพื่อปิดช่องโหว่ในการเรียนรู้ หลักการการประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานต้องคำนึงถึง 2 ประเด็น ได้แก่ การประเมินเนื้อหาหรือความรู้ในตัววิชา และประเมินทักษะของผู้เรียนทั้งทักษะการให้เหตุผล การแก้ปัญหา การสื่อสาร การร่วมมือและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นความท้าทายของวิทยากร กระบวนการในกระบวนการประเมิน โดยวิทยากรกระบวนการต้องทำการประเมินแบบต่อเนื่อง รวมไปถึงการให้ผู้เรียนประเมินตนเองด้านกระบวนการเรียนรู้โดยรวมอีกด้วย ซึ่งนอกจากวิทยากร กระบวนการและตัวผู้เรียนแล้ว อาจทำการแสวงหาและเชิญผู้มีส่วนได้เสียเข้ามาช่วยประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน อย่างไรก็ตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตาม สภาพจริงเป็นฐานไม่แตกต่างจากเครื่องมือประเมินของการสอนแบบจบบรรยาย เช่น แบบทดสอบและข้อสอบ คำถามอัตนัย คำถามให้พูดปากเปล่า คำถามปรนัย คำถามที่เป็นตัวอย่าง จากเหตุการณ์จริง แผนที่ความคิด เขียนรายงาน แบบฝึกหัดทั่วไป การแสดงผลงาน การนำเสนอ งานปากเปล่า แสดงผลงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย การสะท้อนผล การบันทึกโดยใช้ พอร์ตโฟลิโอ และการประเมินตนเอง เป็นต้น โดยการสร้างเครื่องมือประเมินการประเมินการ เรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานต้องสร้างจำนวน 2 ส่วน ได้แก่

1. เครื่องมือประเมินเนื้อหาความรู้ที่มีการให้คะแนนในคำตอบที่ถูกต้อง รวมถึงการวัดความ เข้าใจของผลลัพธ์ในสัดส่วน ความลึกและความกว้างของความรู้ที่ใช้ในการหาคำตอบหรือแสดง วิธีทำ

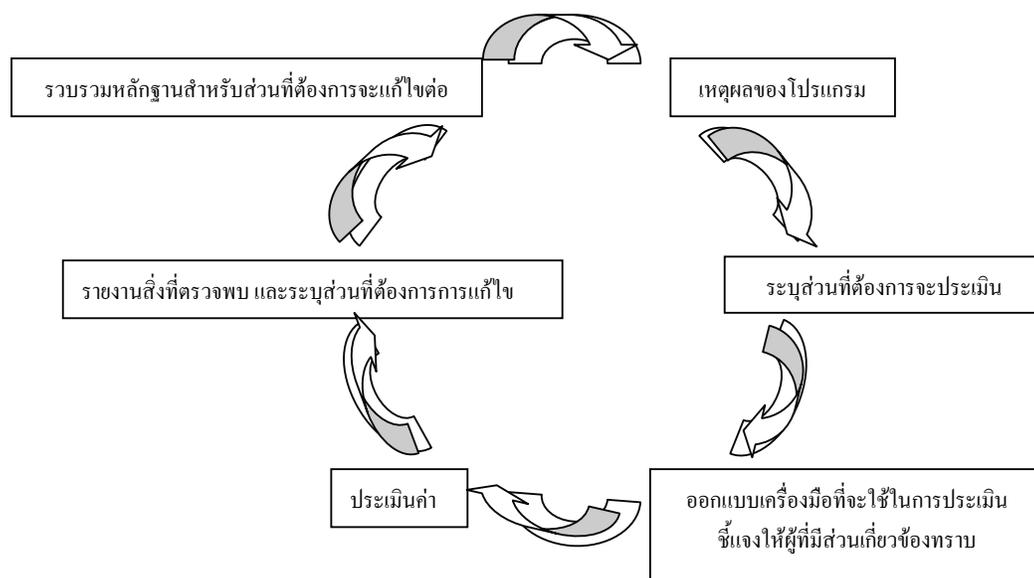
2. เครื่องมือประเมินกระบวนการ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะ การร่วมมือ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยคำถามจะเน้นการให้ผู้เรียนแสดงความชำนาญใน ทักษะของตนออกมา เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินนี้คือเครื่องมือประเมินกระบวนการ ซึ่งถูก พัฒนาขึ้นเพื่อวัดว่าทักษะของผู้เรียนในกระบวนการนั้นดีแค่ไหน คำถามที่ใช้ในการประเมินเน้นไป ที่การถามให้แสดงความสามารถและทักษะออกมาเมื่อผู้เรียนแก้ปัญหา เช่น การกำหนดให้ระดม กำลังสมองและหาความคิดให้ได้อย่างน้อย 30 แนวทางในการแก้ปัญหาที่กำหนดให้ โดยผู้เรียน

ต้องหาให้ได้อย่างน้อย 6 แนวทางการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ การวิเคราะห์สถานการณ์และแผนที่ความคิดแสดงสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอิงจากข้อมูลที่ให้มา

ในด้านวิธีการประเมินนั้นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน พัฒนาจากการประเมินจะมาจากโมเดล PDCA กล่าวคือ

1. Plan เป็นการระบุเฉพาะเจาะจงว่าโปรแกรมมีเป้าหมายอะไร และจะไปสู่เป้าหมายได้ด้วยวิธีอะไร
2. Do เป็นการทำตามแผนที่วางไว้
3. Check เป็นการตรวจสอบขั้นตอนต่างๆว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่
4. Act เป็นการนำข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาข้อบกพร่อง และปรับปรุงแผน

ขั้นตอนการประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน เริ่มจากเหตุผลในการจัดตั้งโปรแกรม การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน โดยจะใช้ผลผลิตเป็นตัวอธิบาย ส่วนถัดมาเป็นพื้นที่ของการประเมินค่าซึ่งจะสอดคล้องกับผลผลิตจะถูกกำหนด ส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับทั้งตัวผลผลิตซึ่งก็คือ และระบบซึ่งก็คือระบบย่อยของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน รวมไปถึงปัญหาต่างๆทั้งด้านหลักสูตร ขั้นตอนในการเรียนรู้ และอื่นการประเมินค่า โปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องมีการใช้เครื่องมือในการวัดผลทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ ท้ายที่สุดสิ่งต่างๆที่ได้มาจากการประเมินจะถูกวิเคราะห์ และรายงานเพื่อการแก้ไขและพัฒนาส่วนที่บกพร่องต่อไปขั้นตอนในการประเมินค่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.5 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL, Wee Heng Neo, 2004)

สรุป การประเมินการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยให้ทราบผลการเรียนรู้ว่าผู้เรียนมีการพัฒนาการอย่างไร ซึ่งผลการประเมินนั้นจะ ช่วยแก้ไข ปรับปรุงให้กระบวนการเรียนการสอนมีความสมบูรณ์ได้ โดยที่บางครั้งทั้งผู้สอนและผู้เรียน อาจมีข้อบกพร่องหรือข้อจำกัด สำหรับแนวทางการประเมินนั้นกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนี้มีแนวทางการประเมินสองด้านคือ การประเมินด้านเนื้อหา องค์ความรู้ของกระบวนการที่มอบให้ผู้เรียน และการประเมินด้านทักษะต่างๆของผู้เรียน ส่วนกรรมวิธีการประเมินนั้น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ได้พัฒนาการประเมินจากแนวคิด PDCA Model ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 5 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) (Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander, 2000)

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล (Information) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่งนั้นสามารถปรับใช้ในการเรียนได้อย่างหลากหลายวิชา เช่น วิชากฎหมาย กฎกติกาของกีฬา รหัสมอร์ส ข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ แพทย์ กฎไวยากรณ์ทางภาษา ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ

หลักการหรือแนวคิดที่สำคัญในการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงประกอบด้วย

1. การเข้าสู่สภาพผ่อนคลาย ของร่างกาย
2. การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะ อย่างช้าๆ
3. การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก
4. การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้
5. การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

วิธีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงหลักการหรือแนวคิดที่สำคัญทั้ง 5 ประการเพื่อให้ผู้เรียนลดระยะเวลาในการเรียนรู้โดยใช้เวลาน้อยลง และประสิทธิภาพในการจดจำ และทำความเข้าใจด้านเนื้อหาทางวิชาการอาจมีมากกว่าเดิมนั้น ผู้เรียนจะได้รู้จักวิธีการ ลดความเครียด เพิ่มศักยภาพ และความจำ การทำงานภายใต้สภาวะกดดัน การเพิ่มคุณค่าของบุคลิกภาพ การปรับปรุงสุขภาพ และการสร้างสรรค์ ตลอดจน การทำให้มี

ความสุขได้ โดยทั่วไป Super learning ใช้วิธีทำให้จิตใจผ่อนคลายและการทำให้เกิดมโนภาพเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่มีการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น โดยการกระทำตาม 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การปลดปล่อยความเครียดและอารมณ์ในตัว
2. การทำความสงบนิ่งและกระตุ้นหรือทำให้สมองสดชื่น ละทิ้งความกังวล
3. การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต แล้วนำความสุขกับอารมณ์ทั้งบวกและการบรรลุผลสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยในสถานการณ์การเรียนรู้ต่อไป
4. การหายใจเพิ่มออกซิเจนให้กับสมอง เพื่อช่วยเรื่องระบบประสาท

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการลบล้างและปลดปล่อยความเครียด (Dissolving Stress)

1. การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย (Wave of Relaxation) เริ่มต้นด้วย ยืนหรือนั่ง แล้วเกรงกล้ามเนื้ออย่างเบาๆ ไม่รุนแรง ให้มีความรู้สึกว่าเกิดแรงตึง แรงแน่น ทั้งร่างกาย ประมาณ 1-2 วินาที หลังจากนั้นให้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อ โดยเริ่มจากปลายเท้าไล่ขึ้นมา ตามร่างกายจนถึงบริเวณหน้า ถึงศีรษะ แล้วไล่ย้อนลงจากส่วนบน คือศีรษะลงสู่เท้า ทำในลักษณะนี้ 2-3 ครั้ง

2. การจินตนาการสำหรับการควบคุมความเครียด (Visualization for Stress Control) ผู้เรียนสามารถฝึกตัวเองดังนี้

- ทำตัวให้สบาย ใสเสื้อผ้าที่หลวม
- ทำความรู้สึกให้ผ่อนคลาย
- หายใจให้ลึกและช้า
- หลังตาแล้วจินตนาการโดยพูดกับตัวเองในใจว่า ขณะนี้ฉันกำลังอยู่บนชั้นที่ 7 ของตึกใหญ่กำแพงสดชื่น อบอุ่น สีแดง ฉันเดินไปตามพื้นจนสุดทาง คือบริเวณที่เป็นทางลงด้วยบันไดเลื่อน แล้วจินตนาการต่อไปว่า บันไดเลื่อนเคลื่อนตัวด้วยความราบเรียบ ไร้เสียงดัง มีความปลอดภัย เชื่อถือได้ ฉันจึงขึ้นไปยืนบนบันได และรู้สึกว่าตัวเองค่อยๆเคลื่อนตัวลงอย่างช้าๆ เมื่อฉันยื่นมือเกาะขอบบันไดมีรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น ฉันรู้สึกผ่อนคลายมากกับการเคลื่อนตัวลงตามบันไดเลื่อน ฉันหายใจลึกๆ ตลอดเวลาแล้วรู้สึกว่าตนเองเคลื่อนตัวลงที่ชั้นที่ละชั้น เมื่อถึงชั้น 6 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีส้ม ฉันค่อยๆลงมาอีกเมื่อถึงชั้น 5 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีเหลือง ฉันค่อยๆลงมาอีกเมื่อถึงชั้น 4 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีเขียว ฉันค่อยๆลงมาอีกเมื่อถึงชั้น 3 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีน้ำเงิน ฉันค่อยๆลงมาอีกเมื่อถึงชั้น 2 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีม่วง ฉันค่อยๆลงมาอีกจนถึงชั้น 1 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีอัลตราไวโอเล็ต บันไดเลื่อนมีความนุ่มนวลมาก ฉันก้าวออกจากบันได แล้วฉันก็พูดกับตัวเองในใจต่อไปว่า

“ฉันเป็นคนพิเศษมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในทางดี”

“ฉันเป็นผู้บรรลุ และสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิต”

“การเรียนรู้และความจำเป็นเรื่องง่ายและสนุกสำหรับฉัน”

“ฉันเป็นคนที่ยืดหยุ่นที่สุด”

ก่อนจะจากชั้นที่ 1 ของอาคารนี้ ฉันเริ่มนับในใจอย่างช้าๆ 3...2...1 ฉันค่อยๆ ลืมตาขึ้น ฉันรู้สึกได้ว่า จิตใจแจ่มใส สดชื่น เป็นอิสระจากความเครียดทั้งหมด

3. การยอมรับ หรือการประกาศยืนยัน (Affirmations) การยอมรับ หรือการประกาศยืนยันนี้เป็นแนวทางที่สามารถช่วยผู้เรียนได้ตลอดเวลา แต่มีเงื่อนไขว่าต้องอยู่ในสภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย เช่น การยอมรับในเรื่องการเรียนรู้โดยผู้เรียนควรนึกเสมอว่า

- ฉันจะหลุดจากความสามารถในอดีต
- ฉันต้องทำได้
- การเรียนรู้เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน
- การเน้นใช้ เรื่องความจำเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน
- การเรียนรู้เรื่อง กฎ กติกา มารยาท ของกีฬาอีสปอร์ตเป็นเรื่องง่ายมาก
- ฉันจะไม่ปิดกั้นความสามารถที่สร้างขึ้นใหม่ในตัวฉัน
- ความนึกคิดของฉันรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมาก
- ฉันคือผู้สำเร็จ

หรือเช่นก่อนเข้าห้องสอบ ก่อนการสัมภาษณ์เข้างาน ผู้เรียนควรนึกเสมอว่า

- ฉันเป็นผู้ที่ยืดหยุ่นและมีความมั่นใจมาก
- ฉันสามารถจำทุกสิ่งได้เมื่อฉันต้องการรู้
- ฉันระลึกถึงคำตอบที่ถูกต้องเสมอเมื่อเวลามาถึง
- หน่วยความจำในตัวฉันทำงานอย่างสมบูรณ์ที่สุด
- ฉันมีเวลาเสมอเมื่อฉันต้องการสอบให้ไฉผลการอย่างสมบูรณ์
- ฉันมีความมุ่งมั่น และจดจ่อในเนื้อหา ตั้งแต่ต้น

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว มีวิธีการดังนี้

ผู้เรียนสามารถจินตนาการต่อยอดจากการอยู่ในอาคาร 7 ชั้นที่มีลิ้นแต่ละชั้นที่ต่างกันและการยืนยันตอบรับในความสามารถ (ขั้นตอนของ Visualization for Stress Control และ Affirmations) ว่าเมื่อออกจากสถานที่นั้นแล้ว ก็กำลังเดินอยู่ในสวนสาธารณะที่ชื่นชอบมากๆ หรือในป่า หรือบนภูเขา เช่นใน ภาพยนตร์ เรื่อง *The Sound of Music* หรือนั่งอยู่ริมทะเลสาบ หรือเลือก

สถานที่ที่ชื่นชอบมาก แล้วจินตนาการให้มองเห็นภาพอย่างมีความสุขใน สถานที่นั้นๆ โดยอาจใช้ เพลงประกอบในการฝึกการจินตนาการ

วิธีการนี้จะช่วยให้ความกังวลทั้งภายนอกและภายในจิตใจลดลงโดยผู้เรียนสามารถฝึก ปฏิบัติได้ทุกๆวันตลอดไป

ขั้นตอนที่ 3 การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับ อารมณ์ทางบวก(Excelebration ! Joy of Learning)

การนึกถึงและยินดีกับความสามารถตลอดจนผลสำเร็จของตัวเองที่ผ่านมาจะทำให้เกิด พลัง โดยร่างกายจะหลั่งสารแห่งความสุขออกมา (Endorphin) ผู้เรียนจะเบิกบานซึ่งประเด็นนี้ Dr. Aryeh Routtenberg แห่งมหาวิทยาลัย Northwestern (New theory challenges current view of how brain stores long-term memory, Public release date: 14-Jan-2005) เป็นบุคคลแรกที่ค้นพบว่า ระบบในสมองของมนุษย์ ถ้าวางกายสามารถผลิตหรือหลั่งสารแห่งความสุข (Endorphin) ออกมา จะทำให้สมองเกิดความจำได้อย่างมั่นคงถาวร โดยครั้งแรกเขาได้ทำการทดลองกับหนูด้วยการป้อน สถานการณ์ที่เป็นความต้องการของหนู เพื่อให้หนูมีความสุข ผลคือหนูสามารถจดจำได้ดีขึ้น

ต่อมา Dr. James Olds ได้ศึกษาต่อในมนุษย์ แล้วค้นพบว่า IQ และความจำดีขึ้นถ้ามนุษย์ ทำในสิ่งที่เขารักหรือชื่นชอบ ฉะนั้นบุคคลสามารถทำได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่ อยางใดเพียงแค่นึกถึงสิ่งที่เป็นบวกกับตัวเอง

ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)

การหายใจลึกๆและเป็นจังหวะเป็นการนำอากาศบริสุทธิ์ ให้เข้าผ่านสมองนั้นอากาศ บริสุทธิ์หรือ ออกซิเจน คือพลังงานที่ช่วยให้สมองมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้และความจำ

วิธีการคือ นั่ง หรือ นอน ในที่ที่สะดวกสบาย หลับตา หายใจช้าๆ ลึกๆ ยาวๆผ่านจมูก แล้ว นับ ดังนี้

จังหวะแรก

- หายใจเข้า อย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2,3,4
- กลั้นหายใจ แล้วนับ 2,3,4
- หายใจออกอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2,3,4
- หยุด กลั้นหายใจ แล้วนับ 2,3,4

จังหวะที่สอง

- หายใจเข้า อย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2,3,4,5,6
- กลั้นหายใจ แล้วนับ 2,3,4,5,6

- หายใจออกอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วยับ 2,3,4,5,6
- หยุด กลั้นหายใจ แล้วยับ 2,3,4,5,6

จังหวะที่สาม

- หายใจเข้า อย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วยับ 2,3,4,5,6,7,8
- กลั้นหายใจ แล้วยับ 2,3,4,5,6,7,8
- หายใจออกอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วยับ 2,3,4,5,6,7,8
- หยุด กลั้นหายใจ แล้วยับ 2,3,4,5,6,7,8

ผู้เรียนสามารถฝึกได้ตลอดเวลาหรือก่อนการเรียนรู้อื่นๆ ในวิชาการต่างๆ

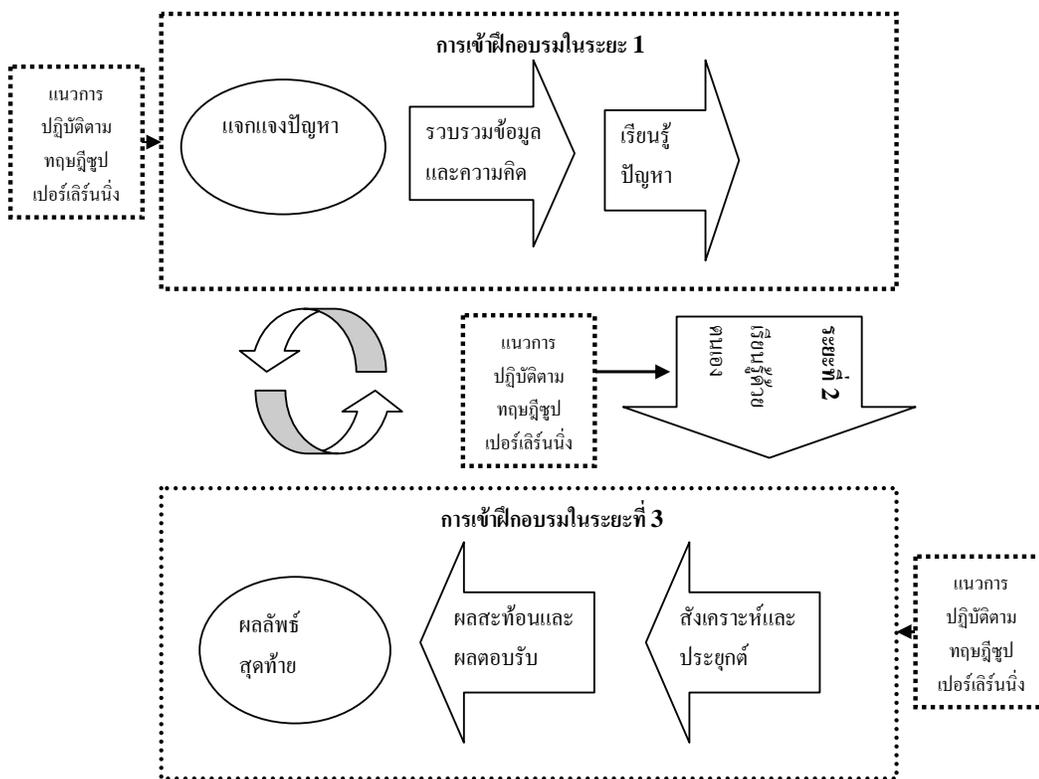
สรุปได้ว่าแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) นี้ถ้าผู้นำไปฝึกปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกการหายใจ ก็จะทำให้ผู้ฝึกมีผลการเรียนรู้เป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพในเรื่องการจำข้อมูลที่มากและหลากหลายได้อย่างถาวรแล้วยังเป็นผล ประโยชน์ต่อสุขภาพอีกด้วย

ตอนที่ 6 การผนวกทฤษฎีการเรียนรู้ (APBL & SUPER LEARNING)

การฝึกอบรมเพื่อนำองค์ความรู้สู่ผู้รับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียน จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดเรื่อง The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank,1982) เป็นหลักสำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อมบุคคลสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งตามหลักการของรูปแบบการฝึกอบรมนี้มีทั้งหมด 12 ขั้นตอน โดยในขั้นตอนที่ 9 ที่ระบุว่าการพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guide) เป็นแนวทางการเรียนรู้จะออกแบบเพื่อช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถบรรลุเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการ (TPO) ได้ ซึ่งในแนวทางนั้นจะประกอบด้วยส่วนสำคัญคือ การแนะนำการเรียนรู้โดยชุดฝึกอบรม จะมีหลายส่วนที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ปลายทาง และสามารถที่จะศึกษาด้วยตนเองได้ สำหรับในขั้นที่ 9 ตอนนี ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) ผนวกกับ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ เรื่อง อานาจหน้าที่ของการปฏิบัติเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และ กฎ กติกา มารยาทของกีฬา

สำหรับหลักการในการผนวกทั้งสองทฤษฎีการเรียนรู้ก็คือ การนำขั้นตอนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิงแทรกเข้าในทุกขั้นต้นก่อนที่จะดำเนินการวิธีของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานทุกขั้นตอน

เหตุผลในการนำทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่งแทรกก่อนการทำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน เพราะจากที่กล่าวมาแล้วว่าสมรรถนะประการหนึ่งในการเรียนรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬานั้นผู้เรียนต้องใช้ทักษะความจำเป็นประเด็นสำคัญ และจากงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาในข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่าถ้าผู้เรียนดำเนินตามขั้นตอนของการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำองค์ความรู้ที่ศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้นก่อนการเรียนรู้ตามกระบวนการของการใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานจึงต้องปฏิบัติในขั้นตอนของการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการจำดีขึ้น โดยรายละเอียดแสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ผสานกับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

แผนภูมิการผนวกการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) กับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

- 1.1 ขั้นตอนที่ 1 วิธีการลดความเครียด (Dissolving Stress)
- 1.2 ขั้นตอนที่ 2 วิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
- 1.3 ขั้นตอนที่ 3 การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก(Excelebration ! Joy of Learning)
- 1.4 ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) (การ ประชุมครั้งที่ 1).
 - 2.1 ขั้นตอนที่ 1 การแจกแจงปัญหา
 - 2.2 ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล
 - 2.3 ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้ปัญหา
3. ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) (ปฏิบัติซ้ำก่อนการเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL)
 - 3.1 ขั้นตอนที่ 1 วิธีการลดความเครียด (Dissolving Stress)
 - 3.2 ขั้นตอนที่ 2 วิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
 - 3.3 ขั้นตอนที่ 3 การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
 - 3.4 ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL
5. ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) (ปฏิบัติซ้ำก่อนการเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL)
 - 5.1 ขั้นตอนที่ 1 วิธีการลดความเครียด (Dissolving Stress)
 - 5.2 ขั้นตอนที่ 2 วิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
 - 5.3 ขั้นตอนที่ 3 การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
 - 5.4 ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
6. ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ต่อ (การประชุมครั้งที่ 2)
 - 6.1 ขั้นตอนที่ 1 การปะติด ปะต่อ และประยุกต์ปัญหา

6.2 ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ

6.3 ขั้นตอนที่ 3 ได้ผลลัพธ์สุดท้าย

ในการปฏิบัติตามแนวทางของทฤษฎีการเรียนรู้ทั้งสองทฤษฎีนี้วิทยากรอาจกำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติซ้ำเป็นวงรอบได้อีกจนผู้เรียนสามารถซึมซับองค์ความรู้ได้อย่างฝังลึกในตัวผู้เรียนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ที่ผู้เรียนแสดงความรู้ที่ได้รับออกมาจากการประเมินผล

สรุป แนวทางการเรียนรู้ที่บูรณาการสามารถแสดงเป็นขั้นตอนติดต่อกันได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)

ขั้นตอนที่ 2 ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว

ขั้นตอนที่ 3 ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)

ขั้นตอนที่ 4 หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)

ขั้นตอนที่ 5 ผู้เรียนและวิทยากร ทำการแจกแจงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 6 ทำการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 ทำการเรียนรู้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 8 ดำเนินตามวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)

ขั้นตอนที่ 9 ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว

ขั้นตอนที่ 10 ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)

ขั้นตอนที่ 11 หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)

ขั้นตอนที่ 12 ทำการเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL

ขั้นตอนที่ 13 ดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)

ขั้นตอนที่ 14 ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว

ขั้นตอนที่ 15 ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)

ขั้นตอนที่ 16 หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)

ขั้นตอนที่ 17 ผู้เรียนทำการสังเคราะห์ และประยุกต์ปัญหา

ขั้นตอนที่ 18 ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ

ขั้นตอนที่ 19 ได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบ

ในการปฏิบัติตามแนวทางของทฤษฎีการเรียนรู้ทั้งสองทฤษฎีนี้วิทยากรอาจกำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติซ้ำเป็นวงรอบได้อีกจนผู้เรียนสามารถซึมซับองค์ความรู้ได้อย่างฝังลึกในตัวผู้เรียนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ที่ผู้เรียนแสดงความรู้ที่ได้รับออกมาจากการประเมินผล

ตอนที่ 7 สมรรถนะ (Competency)

7.1 หลักการและแนวความคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ แมคเคลแลนด (PH.D.) (David C. McClelland, 1917-1998) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ดที่ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลว่าประกอบด้วยเจตคติและนิสัยอย่างไร และนำมากำหนดเป็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน แมคเคลแลนดได้ใช้ความรู้เรื่องสมรรถนะมาแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐบาลในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยเก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานไม่ใช่ตัวแปรที่ต้องทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ของแมคเคลแลนด ที่ตีพิมพ์ ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม แมคเคลแลนด ก็ได้ทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ และจากการศึกษาของศาสตราจารย์ แมคเคลแลนด พบว่า สมรรถนะ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะ (Competency) พื้นฐาน ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่นความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะนี้คือสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ทุกคนในองค์กรนั้นๆ ต้องมี หากจะอธิบายให้ถึงที่สุดแล้วถือว่า สมรรถนะหลักนี้คือ วัฒนธรรมในองค์กรนั่นเอง และในการหาสมรรถนะหลักของแต่ละองค์กรนั้นสามารถหาได้จาก ภารกิจ วิสัยทัศน์ แล้วกำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องในแต่ละองค์กร เช่น ผู้บริหาร หรือพนักงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่แตกต่างกันไป

2. สมรรถนะ (Competency) ที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไปโดยหรือ อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะนี้คือสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) ที่เป็นสมรรถนะของบุคคลที่ปฏิบัติงานเฉพาะ

ในกลุ่มงาน หรือเฉพาะตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนั้นยังมี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะในมุมมองของคุณลักษณะส่วนบุคคล ว่าหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) เช่น ทักษะ ความเชื่อ ความชำนาญ ลักษณะทั้งหมดนี้เป็นลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเฉพาะ และเป็นดัชนีบ่งชี้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Sullivan, 1995; Buford; and Lindner, 2002) ซึ่งแมคลาแกน (McLagan, 1997) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการต่อลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ ที่รวมถึงมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน โดยจำแนกหมวดหมู่สมรรถนะออกอย่างชัดเจนเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะในมุมมองของลักษณะงาน (Competency as tasks) เป็นการพิจารณาสมรรถนะสามารถแยกย่อยตามลักษณะงาน เริ่มจากการกำหนดตำแหน่งงานและกำหนดขอบเขตของงานที่จะต้องทำได้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. สมรรถนะในมุมมองของผลลัพธ์ (Competency as results) เป็นการพิจารณาสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3. สมรรถนะในมุมมองของการกระทำ (Competency as outputs) เป็นการพิจารณาสมรรถนะที่ผ่านการค้นหาความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า

4. สมรรถนะในมุมมองของความรู้ ทักษะ และเจตคติ (Competency as knowledge, skill and attitude) เป็นการพิจารณาสมรรถนะตามการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล โดยใช้วิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และมีการแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และเจตคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงยังใช้สมรรถนะในการค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงาน

5. สมรรถนะในมุมมองของคุณลักษณะบุคคล (Competency as Attribute bundle) เป็นการพิจารณาสมรรถนะที่ลึกกว่าแบบสมรรถนะในมุมมองของความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเมื่อพบว่าความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่จากการแสดงออกทางพฤติกรรม และยังมีการพิจารณาเพิ่มเติมลงไปถึงสาเหตุของพฤติกรรม

แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายได้ด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเปรียบกับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็น ส่วนที่มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย เปรียบได้กับองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และและอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่อยู่ใต้น้ำจะมองเห็นได้ยากและพัฒนายากด้วย เปรียบได้กับแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวลักษณะภายในของบุคคล และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมของบุคคล ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้จึงเป็นส่วนที่สำคัญเนื่องจากมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล (McClelland, 1999) ดังนั้นสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่จึงอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ทั้งส่วนที่อยู่เหนือน้ำและใต้น้ำ ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) เอกลักษณะ และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits) และแรงผลักดัน (Motives) อันเป็นวิธีคิดวิธีปฏิบัติอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (กพ.) ได้เสนอแนวทางลักษณะสำคัญของสมรรถนะว่าสมรรถนะของบุคคลต้องประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการคือ

1. ความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลที่สะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับงานคือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
3. สมรรถนะของบุคคลต้องวัดได้สังเกตได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม
4. สร้าง พัฒนาให้มีได้ในตัวบุคคล

รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2548) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะไว้จำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงสมรรถนะที่ต้องการจัดการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน แต่การฝึกอบรมแบบอิงสมรรถนะนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะไว้แล้ว โดยชุดของพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงสมรรถนะนั้นมักมีรายละเอียดไว้ในต้นแบบสมรรถนะ

2. ประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากร โดยนำโมเดลสมรรถนะมาเขียนเป็นข้อคำถามให้ประเมินเพื่อค้นหาความแตกต่าง (Gap) ระหว่างระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการทำงานที่บุคคลมีกับระดับที่หน่วยงานต้องการให้บุคคลมีเพื่อที่จะทำงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเก็บข้อมูลได้ด้วยการใช้แบบสอบถาม หรืออาจเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งที่เรียกว่า การประเมินแบบ 360 องศา เช่น การประเมิน โดยหัวหน้างาน การประเมิน โดยเพื่อน

ร่วมงาน โดยตัวผู้ถูกประเมินเอง โดยผู้ได้บังคับบัญชา และการประเมินโดยผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ภาพรวมของสมรรถนะของผู้ถูกประเมิน

3. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ ควรมีการบอกผลการประเมินสมรรถนะให้กับผู้ถูกประเมินทราบก่อนถึงสมรรถนะที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง โดยการฝึกอบรมอาจเป็นการฝึกอบรมในงาน หรือจัดเป็นชั้นเรียน โดยพิจารณารูปแบบให้สัมพันธ์กับสมรรถนะที่ต้องการจะพัฒนา และต้องเชื่อมโยงสิ่งที่สอนในหลักสูตรให้เข้ากับบริบทของการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างชัดเจน

4. การติดตามผลและช่วยเหลือ เป็นขั้นตอนสุดท้ายเพื่อให้แน่ใจได้ว่าบุคลากรมีความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างแท้จริง

7.2 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

วิธีการในการกำหนดสมรรถนะ นั้นมีด้วยกันหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องการนำหลักวิธีการใดๆเพื่อใช้ในการกำหนดสมรรถนะ เช่น

การกำหนดสมรรถนะตามรูปแบบที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน (Job) และพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนการใช้สมรรถต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย รวมถึงองค์ประกอบหรือความเกี่ยวข้องของปัจจัยอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสรุปที่จะนำไปสู่การจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ หรือรูปแบบสมรรถนะต้นแบบ (Prototype Competency Model) ในขั้นตอนนี้ควรศึกษาลักษณะงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งอาจศึกษาได้จากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมการทำงานจริง เพื่อให้ได้ภาพรวมภารกิจของตำแหน่งที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน ทั้งนี้ การศึกษาลักษณะงานของตำแหน่งจะทำให้เข้าใจถึงลักษณะงาน ภารกิจและคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะ และในระหว่างการรวบรวมข้อมูลสมรรถนะหรือการวิเคราะห์งาน จะเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนแรกด้วยว่า ข้อมูลต่างๆ เหล่านั้น สอดคล้อง ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด

วิธีการวิเคราะห์งาน

วิธีการวิเคราะห์งาน มีทั้งวิธีการที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ดังนี้

- การสัมภาษณ์
- การใช้เทคนิค Focus Group
- การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน
- การใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถาม
- การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique)

วิธีการสัมภาษณ์ การใช้เทคนิค Focus Group และการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนการใช้แบบสำรวจเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับวิธีการที่นิยมใช้ส่วนใหญ่จะได้แก่ วิธีการสัมภาษณ์ การใช้เทคนิค Focus Group และการใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถาม

วิธีการรวบรวมข้อมูลในเอกสารฉบับนี้ ขอเสนอแนะวิธีการรวบรวมข้อมูลที่จะช่วยให้การดำเนินงานได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากที่สุด ดังนี้

การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาสมรรถนะ หรือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ได้มากที่สุด ซึ่งมีการสัมภาษณ์แบบกลุ่มที่ประกอบด้วยผู้สัมภาษณ์หลาย ๆ คน หรือการสัมภาษณ์แบบเดี่ยว โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องกำหนดหรือเตรียมเนื้อหาของการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนสมรรถนะของตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การสอบถามเกี่ยวกับ

- ความรู้ ความสามารถที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- หน้าที่ ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง
- ปัญหาที่ต้องเผชิญในการทำงาน
- การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- พฤติกรรมการใช้เวลาในการทำงาน
- ฯลฯ

กลุ่มเป้าหมายของการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายอาจแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งเป้าหมายที่จะคัดเลือก ซึ่งควรเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีหรือมีประสิทธิภาพสูง (High-Performer)

ตัวอย่างเช่น ต้องการคัดเลือกตำแหน่งบุคลากร 3 ผู้ที่จะถูกสัมภาษณ์ควรเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง บุคลากร ระดับ 3-5 ที่มีผลปฏิบัติงานดีเยี่ยม เป็นต้น

2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งเป้าหมายที่จะคัดเลือกในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียง แต่เป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์เฉลี่ยปกติ

3. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ในระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กอง/สำนัก เป็นต้น

วิธีการสัมภาษณ์นี้ จะทำให้คณะทำงานได้ข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวอย่างพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Job Behavior) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง การแยกพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็น 2 ระดับเช่นนี้ เป็นการสะท้อนถึงสมรรถนะที่อาจแตกต่างกันได้

ในระหว่างการสัมภาษณ์ จะต้องจดบันทึกตัวอย่างพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้ละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง สามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในขั้นตอนต่อไป

การใช้เทคนิค (Focus Group)

การใช้เทคนิค (Focus Group) เป็นการสนทนาแบบกลุ่มย่อย ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพอีกวิธีหนึ่ง วัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อรวบรวมข้อมูลพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ที่สะท้อนสมรรถนะต่างๆ ลักษณะสำคัญของการใช้เทคนิค Focus Group เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะนั้น จะต้องประกอบไปด้วยผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) และผู้เข้าร่วมการสนทนา ทั้งนี้ จำนวนผู้เข้าร่วมการสนทนาควรอยู่ระหว่าง 8-12 คน ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องจัดเตรียมเนื้อหาหรือหัวข้อในการสนทนา และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาแสดงออกถึงตัวอย่างพฤติกรรม การปฏิบัติงาน โดยกำหนดหัวข้อที่ใช้ในการสนทนาให้มีลักษณะคล้ายหรือเช่นเดียวกับวิธีการสัมภาษณ์

สิ่งสำคัญก็คือ ผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องเป็นผู้สรุปประเด็นและสร้างคำถามปลายเปิด รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นให้ครบทุกคน วิธีการนี้คล้ายกับวิธีการสัมภาษณ์ แต่จะช่วยประหยัดเวลาได้มากกว่าและได้ข้อมูลที่ต้องการมากขึ้น แต่สิ่งที่จะต้องระมัดระวัง คือ การมีความเห็นคล้อยตามกันของกลุ่ม ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้ข้อสรุปที่แท้จริง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้เทคนิค Focus Group ในขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลนี้ควรเป็นกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป้าหมายของการคัดเลือก และควรเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี อาจพิจารณาคัดเลือกจากแนวทางการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ

การใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถาม

การใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถาม เป็นการรวบรวมในเชิงปริมาณที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์สำหรับการใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เป็นจำนวนมาก ช่วยประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายได้มาก และช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ภารกิจ ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน พฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งสมรรถนะต่างๆ ที่จะเป็นการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งทั้งภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

การกำหนดขนาดหรือจำนวนของผู้ตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม คณะทำงานอาจใช้วิธีการทางสถิติอย่างง่าย โดยการศึกษาหรือรวบรวมข้อมูลจากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งงานที่ต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นประชากรจริง (กรณีที่มีจำนวนประชากรน้อย) หรืออาจใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างทางสถิติ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบจำนวนที่ต้องการในการศึกษารวบรวมข้อมูล

เนื้อหาของแบบสำรวจ/แบบสอบถาม ควรประกอบด้วยหัวข้อเกี่ยวกับ

- ลักษณะงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
- ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำงานให้สำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

- ฯลฯ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจ/แบบสอบถาม ควรใช้ค่าสถิติอย่างง่าย ที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากผู้ศึกษาในเชิงสหสัมพันธ์อาจใช้ค่าสถิติเชิงอนุมานได้

การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่างๆ ทั้งการสัมภาษณ์ การใช้เทคนิค Focus Group รวมทั้งการใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถาม ผู้ดำเนินงานต้องนำข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เหล่านี้ มาผสมผสานกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วน ต่อจากนั้นคณะทำงานร่วมกันตรวจสอบสรุปและทบทวนข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องมากที่สุด

การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique)

การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของตำแหน่งงานเป้าหมายว่ามีสมรรถนะใดบ้าง และมีมากน้อยเพียงใด หรือมีลักษณะ

อย่างไร โดยการเขียนหรือเล่าเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวทางการวิเคราะห์ เหตุการณ์สำคัญ ดังนี้

- เขียน/พรรณนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งมี พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยการอธิบายให้เห็นถึง รายละเอียดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม ดังกล่าว ทำให้ผู้อื่นที่อ่านแล้วเข้าใจได้ ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการให้บริการประชาชนหรือผู้มา ติดต่อ พฤติกรรมให้คำปรึกษาของหัวหน้างาน เป็นต้น

- เขียน/พรรณนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่สังเกตได้ หรือมีความเป็นรูปธรรมใน การเขียนหรือพรรณนาพฤติกรรมจะต้องหลีกเลี่ยงการใช้คำคุณศัพท์ ที่แสดงถึงการตัดสินเชิงคุณค่า ของผู้เล่า เช่น ดี เลว เหมาะสม ไม่เหมาะสม เป็นต้น

ผู้เขียนควรเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป้าหมายนั้นๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะ

ในขั้นตอนนี้ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ของคณะทำงาน มา วิเคราะห์เพื่อกำหนดร่างรูปแบบสมรรถนะ (Prototype Competency Model) ที่จะใช้สำหรับการ เลือกรับบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เป็นการนำตัวอย่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อสรุปว่าพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานลักษณะใดบ้างที่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี เลิศ ทำให้การทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ สะท้อนสมรรถนะอะไรบ้าง ผู้วิเคราะห์ข้อมูลควรมีความชำนาญในการตีความพฤติกรรมที่แสดงถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สะท้อนสมรรถนะ ซึ่งการศึกษาข้อมูล ทั้งในส่วนของวิสัยทัศน์ ภารกิจ ผลการศึกษา Best Practices จะมีส่วนช่วยในการพิจารณาเลือก ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มสมรรถนะได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ได้ ต้องนำมาใช้สนับสนุนหรือเป็นหลักฐานสนับสนุน ในการจัดกลุ่มสมรรถนะ ตามตัวอย่างตารางสรุปการวิเคราะห์สมรรถนะ ๆ ดังนี้

**ตัวอย่าง ตารางสรุปการวิเคราะห์สมรรถนะ
ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ภารกิจ	สมรรถนะ ในปัจจุบัน	ตัวอย่าง พฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ความรู้ ความสามารถ ทักษะ	สมรรถนะ ในอนาคต
ภารกิจ การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ	การติดต่อ สื่อสาร	- ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมได้ เข้าใจอย่างถูกต้อง ครบถ้วน - ตอบปัญหา และข้อ ซักถามได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น - จัดทำสื่อการที่ เหมาะสมเป็นที่ ประทับใจแก่ผู้เข้ารับ การอบรม	<u>ความรู้</u> - การเขียนโครงการ ฝึกอบรม - หลักเทคนิคการ ฝึกอบรม - กฎ ระเบียบ - เนื้อหาการฝึก อบรม <u>ทักษะ</u> - การใช้เทคโนโลยี ประกอบการฝึก อบรม - การสื่อสารด้วยวาจา <u>คุณลักษณะ</u> - การใฝ่เรียนรู้	- ความคิดสร้างสรรค์ - ความรู้ภาษาต่าง ประเทศ - การใช้เทคนิคการ ฝึกอบรมทาง Internet

3. การจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ (Prototype Competency Model)

หลังจากจัดกลุ่มสมรรถนะที่อาศัยข้อมูลพฤติกรรมการทำงานต่างๆ แล้ว ให้นำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรูปแบบสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งควรประกอบด้วยโครงสร้างของสมรรถนะดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหรือกลุ่มสมรรถนะ
2. นิยามของสมรรถนะ
3. พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ
4. ระดับของสมรรถนะ

การตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ

เมื่อจัดทำร่างรูปแบบสมรรถนะ จำเป็นต้องตรวจสอบยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสม ก่อนนำไปใช้เลือกสรรบุคคล เพื่อให้เลือกสรรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วิธีการตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ โดยทั่วไปจะตรวจสอบในเชิงคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงก่อนนำไปใช้จริง เพื่อหาข้อสรุปว่าร่างรูปแบบสมรรถนะนี้ ใช้ทำพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตำแหน่งเป้าหมายนั้น ได้มาน้อยเพียงใด วิธีการจะคล้ายกับขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลสมรรถนะ แต่จะแตกต่างกันในเรื่องกลุ่มเป้าหมายที่จะวิเคราะห์และเนื้อหาของข้อมูล โดยใช้วิธีการดังนี้

1. การใช้เทคนิค Focus Group โดยการจัด Focus Group กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเป้าหมายสำหรับเนื้อหาความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่จะเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด และต้องการเพิ่มเติมหรือลดในส่วนใดบ้าง

2. การใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถาม เป็นการใช้แบบสำรวจกับกลุ่มเป้าหมาย ที่กว้างหรือมีหลายระดับตำแหน่งมากยิ่งขึ้น กลุ่มเป้าหมายอาจประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นๆ เช่น กลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ หรือกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ ในวงกว้างออกไป ซึ่งเนื้อหาของแบบสำรวจ/แบบสอบถามมุ่งเน้นการตรวจสอบรายการสมรรถนะของร่างรูปแบบสมรรถนะว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงสมรรถนะของตำแหน่งนั้นๆ ได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ขณะเดียวกันก็ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมได้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบร่างรูปแบบสมรรถนะ ควรนำผลข้อมูลทั้งจากการใช้เทคนิค Focus Group และการใช้แบบสำรวจ/แบบสอบถามมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ว่ามีองค์ประกอบใดของร่างรูปแบบสมรรถนะที่ยังคงใช้ได้ และมีองค์ประกอบใดที่ควรตัดทิ้งหรือมีองค์ประกอบใดที่ควรเพิ่มเติม จากนั้นจึงวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นรูปแบบสมรรถนะ สำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งเป้าหมายที่สมบูรณ์

หรือการกำหนดสมรรถนะตามแนวคิดของ กุลยา ตันติผลลาชีวะ (2537: 146) ที่ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ 7 วิธีการดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะ โดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช่วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่างๆ ว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้ เจตคติ หรือ ทักษะที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง

2. การกำหนดสมรรถนะ โดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการ ทางสังคม ความต้องการขององค์กร หรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบาย ที่เร่งด่วน หรือจำเป็นที่ จะต้องจัดกระทำว่า จำเป็นจะต้องเตรียมบุคลากรในองค์กร หรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับการ

ปฏิบัติงานใหม่ ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ต้องการ เป็นอย่างไรบ้าง

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูล จากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกต หรือการประเมิน โดยผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่น

4. การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน หรือบทบาท (Task Analysis or Role Analysis) โดยการ จำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติ หรือเรียนรู้ และแยกแยะ ให้อยู่ลงในรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการให้เกิด การปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตการทำงานแล้วนำพฤติกรรมมา วิเคราะห์ ให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึก แล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักการศึกษาช่วยวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) เป็นเทคนิคที่ใช้ ในการกำหนดสมรรถนะ หรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์โดยทั่วไป ด้วยการ จำแนกส่วนต่างๆ ของเนื้องานอย่างเป็นระบบ ให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนด สมมติฐานว่า ประสิทธิภาพที่ต้องการนั้น จะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐาน ให้เป็นพื้นฐาน โดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจ และการเมือง

สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนานั้น สามารถทำการศึกษาโดยใช้ วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจากตัวผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษา ซึ่ง สมรรถนะที่ได้นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการ ประเมินผลต่อไป

7.3 การประเมินผลสมรรถนะ

การประเมินผลสมรรถนะ แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2548) คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน (Tests of Performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบ ทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่า ถ้ารูปทรง เรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมา เพื่อวัด ความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้งื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบ

ประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น ความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ ในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรม ในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. วิธีการประเมินตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทักษะคติความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior Observations) และวิธีการประเมินตนเอง (Self Reports) เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ ด้วยจากความหมายของ สมรรถนะ ที่กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร ดังนั้น วิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม จดบันทึก และทำการประเมิน ในการสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการ ที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรม มีความถูกต้องกล่าวคือ ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา และผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ การวัดพฤติกรรมไม่ใช่เป็นการวัดความรู้ ความสามารถ ดังนั้น การที่จะสร้างแบบวัดแบบข้อสอบที่มีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่า ผิดหรือถูก จึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ หรือถ้าจะสร้างแบบวัดสมรรถนะแบบมีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่า ผิดหรือถูกจะเป็นการวัดความรู้เรื่องสมรรถนะ ไม่ใช่วัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่ และมากน้อยเท่าใด ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานที่ต้องการ ดังนั้น การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน

แบบประเมินพฤติกรรมสร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายแบบ
ตัวอย่างแบบประเมิน

1. แบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

รายการพฤติกรรมใน การทำงาน	ระดับพฤติกรรมในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. แสดงความพยายาม ทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง					
2. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการ ทำงานและ ตรงต่อเวลา					
3. มีความรับผิดชอบ ในงาน สามารถส่ง งานได้ตาม กำหนดเวลา					
4. แสดงออกว่า ต้องการทำงานให้ดี ขึ้น					
5. แสดงความเห็นใน เชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิด การสูญเปล่า					

ตัวอย่าง การประเมินสมรรถนะแบบที่ใช้ความถี่ของพฤติกรรมในการกำหนดระดับ ดังนี้

ข้อจำกัดของการประเมินแบบที่ใช้ความถี่หรือปริมาณในการกำหนดระดับ คือ

ผลของการประเมินอาจผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบท
ของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้น อาจทำให้ข้าราชการระดับต้นมีสมรรถนะของข้าราชการในระดับนัก
บริหารสูงได้ ทั้งๆ ที่โดยหน้าที่แล้วข้าราชการระดับต้นไม่มีโอกาสที่จะแสดงสมรรถนะของ
ข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูง เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบในงานแตกต่างกัน

2. แบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale : BARS) แบบประเมินประเภทนี้ใช้พฤติกรรมในการกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี เช่น พยายามทำงานให้ดีและถูกต้อง อดทน ขยันหมั่นเพียร ตรงเวลา รับผิดชอบในงาน ส่งงานได้ตามเวลา

ระดับที่ 2 สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ทำงานได้ตามผลงานที่กำหนดไว้ มีความละเอียดรอบคอบตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพ

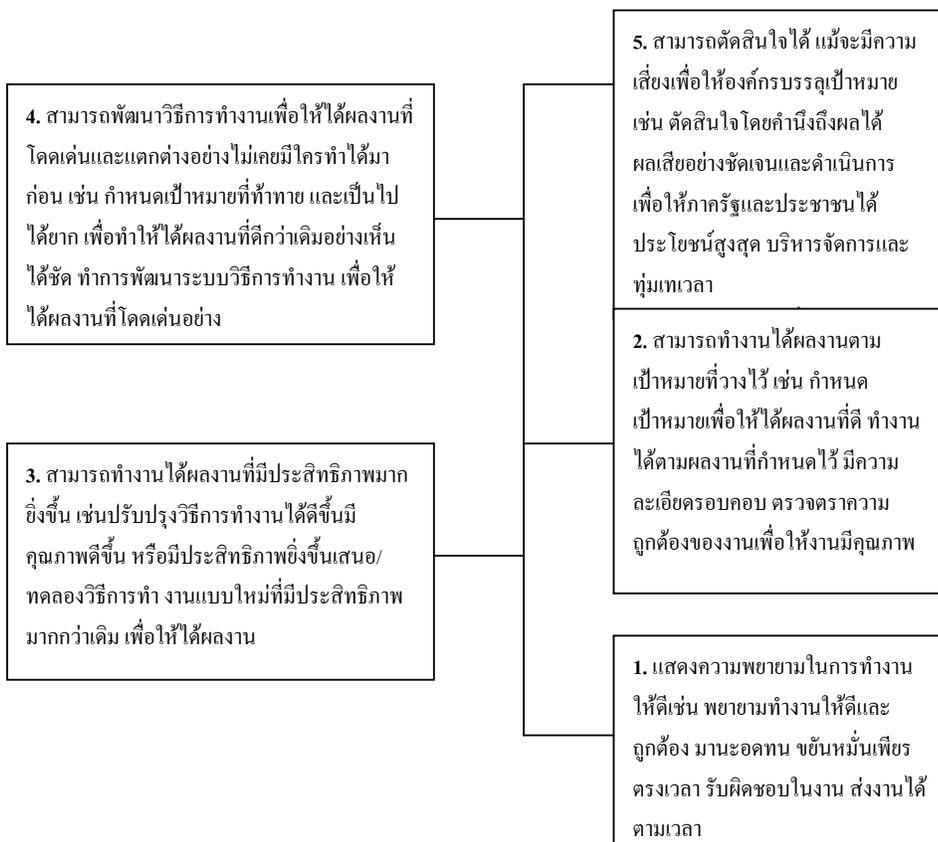
ระดับที่ 3 สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้นมีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสนอ/ทดลองวิธีการทำงาน แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้

ระดับที่ 4 สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน เช่น กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ทำการพัฒนาระบบ วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน

ระดับที่ 5 สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย เช่น ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่แสดงในพจนานุกรมสมรรถนะ ประกอบด้วยคำจำกัดความของสมรรถนะ คำอธิบายระดับต่างๆ ของสมรรถนะ และตัวอย่างของพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะในแต่ละระดับ ซึ่งแม้ว่า ในพจนานุกรมสมรรถนะ จะไม่ได้เขียนระดับของสมรรถนะในรูปแบบของแบบประเมินแบบ BARS แต่โดยแนวคิดแล้วพจนานุกรมสมรรถนะเป็นแบบประเมินสมรรถนะ โดยตัวเองอยู่แล้ว เนื่องจากการจัดเรียงระดับไว้แล้ว การประเมินสมรรถนะ ตามพจนานุกรมสมรรถนะ ยังมีข้อดีว่าการสร้างมาตรการประเมินแบบใช้ความถี่ ของพฤติกรรมกำหนดระดับ เพราะการประเมินแบบ BARS ทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะทุกระดับ มีความตรงไปตรงมา และโอกาสที่ผลการประเมินจะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะมีน้อยกว่า อย่างไรก็ดี ก่อนที่จะประเมินสมรรถนะได้ จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับความหมายของสมรรถนะ แต่ละสมรรถนะ และในแต่ละระดับก่อนว่า หมายถึงอะไร สำหรับพฤติกรรมตัวอย่างนั้น เป็นเพียงตัวอย่างที่จะทำให้เข้าใจระดับได้ดีขึ้น เท่านั้น ตัวอย่างเช่นสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้ อาจจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ

ตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดย ในระดับที่ 1 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงความพยายามในการทำงานให้ดี ในระดับที่ 2 นอกจากจะแสดงความพยายามในการทำงานให้ดีแล้ว ยังต้องสามารถทำงานให้ได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ในระดับที่ 3 นอกจากสามารถทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว ยังต้องสามารถทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในระดับที่ 4 นอกจากการสามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง อย่างที่ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน และในระดับ 5 นอกเหนือจากพฤติกรรม ใน 4 ระดับที่กล่าวมาแล้ว ยังต้องสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการประเมินการนำสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะใหม่ขึ้นใช้ในองค์กร จึงจำเป็นต้องเตรียมการให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจ ในความหมายของสมรรถนะให้ตรงกันก่อน (ดูภาพประกอบ)



ภาพที่ 2.7 แนวคิดแบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale – BARS)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548)

Dessler (1997) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นทางการ มีดังนี้

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Rating Scale Method) เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แบบประเมินจะมีสเกลแสดงรายการคุณลักษณะ และช่วง ของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยการให้คะแนนที่จะ อธิบายถึงระดับการปฏิบัติงาน ในแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเชื่อถือได้ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation Ranking Method) เป็นการจัดเรียงลำดับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานจากดีที่สุดไปสู่อุ้งที่ปฏิบัติงานด้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง โดยการเขียนรายชื่อบุคลากรทุกคนที่จะให้ค่าคะแนน แล้วจัดเรียงลำดับบุคลากรจากผู้ที่ให้คะแนนมากที่สุด ไปสู่อุ้งที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison Method) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ บุคลากรแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุกๆ คนในกลุ่มที่ลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้ และการ ประเมินบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ๆ จากนั้นพิจารณาคุณลักษณะ บุคลากร แต่ละคนแล้วชี้ว่า คนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced Distribution Method) เป็นการประเมินการทำงานของ บุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานแล้ว กระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ การตัดสินใจการกระจายบุคลากรมี ดังนี้

- 4.1 มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับสูงให้ ร้อยละ 15
- 4.2 มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ให้ร้อยละ 20
- 4.3 มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ให้ร้อยละ 30
- 4.4 มีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ให้ร้อยละ 20
- 4.5 มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ให้ร้อยละ 15

5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) เป็นการประเมินการ ทำงานที่ให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานข้อความที่รายงานถือว่าเป็น เหตุการณ์สำคัญที่จะใช้เป็นตัวอย่งการทำงานที่ดี หรือไม่ดีในการให้คะแนนบุคคล หัวหน้า งานจะต้องบันทึกประจำวันเหตุการณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน และทุก 6 เดือนจะมาประชุมร่วมกัน เพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีโดยใช้เหตุการณ์สำคัญเป็น ตัวอย่าง

6. รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative Forms) เป็นการประเมิน โดยการเขียนบรรยาย เพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้า และการพัฒนางานการวิเคราะห์ และวางแผน

ปรับปรุงการประเมินผล เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ในขั้นสุดท้ายจะสรุปอภิปรายผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นด้านการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน

7. สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales) เป็นวิธีการประเมิน โดยการรวมข้อดีของแบบเรียงความบรรยาย และแบบใช้เหตุการณ์สำคัญและการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลประมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดี หรือไม่ดี พร้อมกับประเมินพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- 7.1 การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ
- 7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
- 7.3 กำหนดเหตุการณ์ใหม่
- 7.4 กำหนดสเกลของเหตุการณ์
- 7.5 พัฒนาเครื่องมือ

8. วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by Object Method) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานโดยบุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติ โดยระบุถึงวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีการยินยอมให้บุคลากรปฏิบัติ ตามแผนการวัดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และแก้ไขวัตถุประสงค์ได้เมื่อจำเป็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ สำหรับอนาคต วิธีการดังกล่าวมี 6 ขั้นตอน คือ

- 8.1 กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Set the Organization Goals)
- 8.2 กำหนดเป้าหมายของแผนก (Set Departmental Goals)
- 8.3 อภิปรายเป้าหมายของแผนก (Discuss Department Goals)
- 8.4 กำหนดขอบเขตและผลที่คาดหวัง (Define Expected Results /Set the Individual Goals)
- 8.5 ทบทวนผลการปฏิบัติ: การวัดผลลัพธ์ (Reviews Performance: Measurement the Results)
- 8.6 จัดให้มีการป้อนกลับ (Provide Feedback) คาร์เรล คูสมิตส์ และ เอลเบิร์ต (Carrell, Kuzmits; & Elbert, 1992: 252) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินผลออกเป็น 6 รูปแบบ คือ
 - 8.6.1 วิธีการประเมินแบบมาตราส่วนซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Scales) และวิธีการประเมินแบบไม่ใช่กราฟ (Non-Graphic Scales)
 - 8.6.2 วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ (Comparative Methods) แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ แบบจัดอันดับ (Ranking) แบบวิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced Distribution) แบบจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison)

8.6.3 วิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤต แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ รายงานประจำปี (Annual Review) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales - BARS)

8.6.4 วิธีการประเมินแบบเขียนคำบรรยาย (Essay)

8.6.5 วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก (Management by Objectives - MBO)

8.6.6 วิธีผสมผสาน (Combination Methods) เป็นการใช่วิธีการประเมินมากกว่าหนึ่งวิธี อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในใบเดียวกัน เช่น บริษัทเคนดักกี (Kentucky Fried Chicken) ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ ดีเลิศ พอใจ ไม่พึงพอใจ และให้เขียนคำบรรยายสั้นๆ ลงในทุกหัวข้อของการประเมิน

Scarpello, Ledvinka; & Bergman (1995) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation Against Common Performance Standards) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐานตามเกณฑ์หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มี 4 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน
- 1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน (Mixed Standards Scale)
- 1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ
- 1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ

2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal Oriented) แบ่งออกเป็น

- 2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Results Oriented)
- 2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output Oriented)

สำหรับนักวิชาการไทยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้
อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2542: 22 – 59) ได้รวบรวมข้อเขียนเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะคือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลเป็นสำคัญมี 5 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic Rating Scale)

1.2 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ (Checklists Methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Checklists) และแบบบังคับให้เลือก (Forced Choices)

1.3 วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee Comparison System) แบ่งออกเป็น การจัดลำดับที่ การเปรียบเทียบรายบุคคล (Man to Man Comparison) การจับคู่เปรียบเทียบ (Paired Comparison) แบบกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced Distribution or Grading on the Curve)

1.4 วิธีแบ่งชั้น (Grading)

1.5 วิธีประเมินตามคะแนน (Point Rating)

2. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) แบ่งเป็น 12 วิธี คือ

2.1 วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)

2.2 วิธีการบรรยายความ (Free Form Essay, Free Written Evaluation, Essay Description, Essay Approach หรือ Narrative Method)

2.3 วิธีการประเมินผลตามแบบพรอบสต์ (Probst Rating Plan)

2.4 วิธีการประเมินผลโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Multiple Rating, Multiple หรือ Group Rating)

2.5 วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual Rating)

2.6 วิธีประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating)

2.7 วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self Appraisal หรือ Self Rating)

2.8 วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress Interview)

2.9 วิธีประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ (Field Interview Method หรือ Field Review Method)

2.10 วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Centers)

2.11 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Rating Scale)

2.12 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Approach) แบ่งออกได้เป็น 7 วิธี คือ

3.1 วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result)

3.2 วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง (The Direct Index)

3.3 วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of Performance)

3.4 วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Performance Record)

3.5 วิธีจัดบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic Test)

3.6 วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test)

3.7 วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Functions and Responsibilities)

4. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Approach/Hybrid Systems) ฝ่ายมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้สรุปวิธีการประเมินผลงานบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานที่ทำตามแบบแผน ทำซ้ำๆ กัน โดยผู้ปฏิบัตินับจำนวนงานของคนที่ทำหรือต่อสัปดาห์ หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินจะนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดให้

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นลำดับความมากน้อย อาจให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลเป็นวิธีที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินจะเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

7.4 บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

บทบาทของผู้ประเมิน คือ การพิจารณาหลักฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ/สามารถของแต่ละบุคคลในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ประเมิน จึงมีบทบาทที่สำคัญและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้ประเมินสมรรถนะจึงจำเป็นต้องตอบคำถามต่างๆ ดังนี้

1. จะทราบได้อย่างไรว่าสมรรถนะหมายถึงอะไร
2. หลักฐานเหล่านี้มาจากที่ใดบ้าง
3. จะเลือกวิธีการประเมินที่ถูกต้องได้อย่างไร

การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรง โดยไม่มีอคตินั้นเป็นประเด็นที่สำคัญมากโดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดแล้วทำการประเมิน ต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของผู้ประเมินอยู่มาก อย่างไรก็ตามการประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมก็ไม่สามารถที่จะประเมินด้วยแบบทดสอบวัด

ความรู้ความสามารถได้ วิธีการประเมินสมรรถนะได้เที่ยงตรงจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเช่น การมีโอกาสในการทำงานใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ได้ การมีความตั้งใจที่จะประเมินด้วยความเที่ยงตรง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการสังเกตให้ชัดเจน และที่สำคัญ การประเมินจะได้รับการยอมรับมากขึ้น ถ้าทั้งผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสสื่อสารกัน อย่างเปิดเผยถึงพฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้ประเมินต้องการ และหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมิน มีพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแบบเปิดเผยกับผู้ถูกประเมินเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนั้น คุณภาพของการประเมินขึ้นอยู่กับ ทักษะของผู้ประเมิน ความรู้ความเข้าใจในหลักการของการประเมิน ผู้ประเมินที่มีทักษะในด้านการ ประเมินจะสามารถรับเอาแนวทางประเมินที่สร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินรายบุคคล ดังนั้น แต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องประยุกต์แนวทางที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์หลายๆ รูปแบบเพื่อรับมือกับสิ่งที่ ทำทายเหล่านั้นผู้ประเมินสมรรถนะ ควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำ และมีโอกาสสังเกต และติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริง ภายใต้สภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ บทบาทของผู้ประเมินสามารถสรุปได้ ดังนี้ (วีรวิธ มาพะสิรานนท์ ; และ วุฒิพงษ์ ยศลาสุโรดม, 2547)

1. ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดใน การสังเกตการปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจตามหลักฐานของผลการปฏิบัติงานและมั่นใจ ด้วยว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการประเมินหลายๆ แบบ แต่รูปแบบหลักๆ ของการประเมินจะต้องเป็น การสังเกตผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่าง สม่ำเสมอ และมีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้นๆ ด้วย
4. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการบันทึกผลการประเมิน รายละเอียดของหลักฐานและ ผลการตัดสินใจจะต้องถูกบันทึกเข้าในประวัติของการประเมิน

7.5 คุณภาพของเครื่องมือประเมิน

เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของ เครื่องมือในการวัด คือ ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึงผลของ สิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง ความเที่ยงตรงของการวัดขึ้นอยู่กับ จุดมุ่งหมายของการวัดเป็นสำคัญ และการวัดที่เริ่มต้น จากการเขียนพฤติกรรมที่ชัดเจนยังไม่เพียง

พอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ แต่การใช้วิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้แปลผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้างเครื่องมือจึงต้องมีทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นจุดเริ่มต้นในการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นดัชนีที่คิดได้ ไม่ต้องทดสอบทางสถิติ เพียงแต่เชื่อว่า คำถามที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นตัวแทนของคำถามทั้งหมดได้ (Universal of Question) วิธีที่นิยมในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้ หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมิน นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา (Formal Test of Linguistic) การตรวจสอบความเที่ยงตรงสามารถวิเคราะห์ห่อออกมาเป็นตัวเลขได้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (อรพินทร์ ชูชม, 2542)

สำหรับการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นั้น ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลที่ได้จากการวัด เมื่อมีการกระทำซ้ำๆ การหาความเชื่อมั่นมีหลายวิธีได้แก่ วิธีการสอบซ้ำ วิธีการใช้เครื่องมือวัดที่คู่ขนาน วิธีหาความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายใน วิธีการแบ่งครึ่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้จัดตัวแปร โดยการรวมตัวแปรจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชุดตัวแปรขนาดเล็กลงที่เรียกว่าองค์ประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการออกแบบเพื่อระบุองค์ประกอบ (Factor) หรือมิติ (Dimension) ที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ เพื่อลดจำนวนตัวแปร ให้น้อยลง โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความสัมพันธ์ (Communality) ระหว่างตัวแปร เป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกันเป็นปัจจัยไม่กี่ปัจจัย 2) การยืนยันทดสอบความถูกต้องของมาตวัด (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้ว ตามทฤษฎีเป็นการทดสอบทฤษฎี

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ “บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ” โดย องค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ (Competency) คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) ทศนคติส่วนบุคคล (attitude) ซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือทัศนคติส่วนบุคคลนี้ไม่ใช่ สมรรถนะ (Competency) แต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดสมรรถนะ (Competency) โดยสามารถใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคลได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวสมรรถนะนั้นไม่ใช่ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดมาจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น

ดังนั้น ในการนำสมรรถนะมาใช้ นอกจากจะประเมินเรื่องความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ แล้ว ยังต้องคำนึงถึงกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย โดยทั่วไป แล้วสามารถแบ่งสมรรถนะ(Competency)ออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) กับสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)

ตอนที่ 8 ทักษะและทัศนคติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

จากการสัมภาษณ์และการจัดทำสนทนาแบบกลุ่ม(Focus Group)โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ กำหนดสมรรถนะทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวน 15 ท่าน ผลที่ได้คือ ทักษะของกรรมการผู้ ตัดสินกีฬาประกอบด้วย

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม

ทัศนคติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาประกอบด้วย

4. ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
5. ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
6. ความฉลาดทางอารมณ์และควบคุมตนเอง (Self Control)

8.1 ทักษะการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้หลากหลายดังนี้

กรีซ สืบสนธิ (2538) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดที่ไม่หยุดนิ่งมี การ รับรู้และโต้ตอบการถ่ายทอดสาระ (ข่าวสาร ข้อมูล ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก) จะ เป็นไปตาม ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจทั้งของผู้ส่งสารและผู้รับสาร

กิดานันท์ มลิทอง (2540) กล่าวว่า การสื่อสาร คือการถ่ายทอดเรื่องราวการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การแสดงออกของความคิดและความรู้สึกรวมไปถึงระบบเพื่อการติดต่อสื่อสารซึ่งกัน และกัน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการของการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรื่องราวข่าวสาร ตลอดถึงความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ และอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล กับบุคคลและระหว่างบุคคลกับกลุ่ม

กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หรือ การสื่อความหมาย (Communication) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Communius” หมายถึง “พร้อมกัน” หรือ “ร่วมกัน” (Common) หมายความว่า เมื่อมีการสื่อสารกันเกิดขึ้น คนเราพยายามที่จะสร้างความพร้อมกันหรือความร่วมมือกันทางด้านความคิด เรื่องราวเหตุการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ กับบุคคลที่เรากำลังสื่อสารด้วยนั้น

มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการสื่อสาร คือ การแสดงออกเพื่อสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ การกระทำ ท่าทาง ฯลฯ ที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ที่ปรากฏอยู่ในชีวิตประจำวัน แตกต่างไปตามบุคลิกภาพ จิตวิทยาส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับสังคม และสภาพแวดล้อมซึ่งอาจเป็นผลบวกหรือลบก็ได้ในการติดต่อกับบุคคลอื่น พฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์มีทั้งที่เป็นวจนภาษา (ภาษาถ้อยคำ) และอวจนภาษา (ไม่ใช่ถ้อยคำ) โดยมนุษย์พยายามจะอาศัยกระบวนการต่างๆ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด รวมถึงประสบการณ์ของตนเองแก่กันและกัน เพื่อหวังความเข้าใจร่วมกัน

วิรัช ลภีรัตนกุล (2549) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่าน หรือ สื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (กิดานันท์ มลิทอง , 2 5 4 3) โดยแสดงออกในรูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

Ruesch และ Bateson (2007) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่าไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดสารด้วยภาษาพูด ภาษาเขียนที่ชัดเจน และแสดงเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่การสื่อสารยังรวมไปถึงกระบวนการทั้งหลายที่คนมีอิทธิพลต่อกันด้วย

Joyce และ Irwin (1995) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงความหมายของข่าวสารข้อมูล โดยการใช้สัญลักษณ์

สรุปได้ว่าความหมายของการสื่อสารคือพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กันในสังคมและเป็นกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ที่เป็นลักษณะบางอย่างเช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน ลักษณะท่าทางเพื่อความหวังหรือความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับข้อมูลข่าวสารนั้นๆ

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการเกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของคนทุกคน และมีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น ตลอดจนสังคมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะทำอะไรล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็น

เครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น และในสภาพสังคมปัจจุบันที่คนจะต้องเกี่ยวข้องกับมากขึ้น การสื่อสารก็ยิ่งมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคมมากขึ้น หากคนในสังคมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันได้ ย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลและสังคมทุกวันนี้มีอยู่ไม่น้อยที่เป็นสาเหตุมาจากความล้มเหลวของการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญสำหรับบุคคลและสังคมหลายด้าน ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550) ที่ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิดของบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์การเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากกิจกรรมของกลุ่มจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร เพราะว่าการปฏิบัติงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนไม่สามารถเกิดผลขึ้นได้ สอดคล้องกับสุนันท์ เลิศฤทธิพงศ์ (2547) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความหมาย คือ สัญลักษณ์ในการสื่อสาร ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันหรือไม่เข้าใจได้ระหว่างมนุษย์ทุกคนที่ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม และการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจ ใช้บริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีความสำคัญต่อการเมืองการปกครองทุกระดับทุกระดับ นอกจากนี้ ปรมะ สตะเวทิน (2536) ได้สรุปและเสนอประโยชน์ของการสื่อสารไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านชีวิตประจำวัน ในชีวิตประจำวันหนึ่งๆ แต่ละคนจะต้องสื่อสารกับตัวเอง และสื่อสารกับบุคคลอื่นตลอดเวลา นับตั้งแต่เวลาตื่นนอนก็ต้องสื่อสารกับตัวเอง และคนอื่นที่อยู่ใกล้ตัว การฟังวิทยุอ่านหนังสือ ออกจากบ้านไปปฏิบัติภารกิจประจำวันก็ต้องพบปะบุคคล และเหตุการณ์ต่างๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องที่ต้องทำการสื่อสารอยู่ตลอดเวลา ไม่ในฐานะผู้ส่งสารก็ในฐานะผู้รับสาร หากคนเราขาดความรู้ หรือทักษะการสื่อสารก็อาจทำให้การปฏิบัติภารกิจประจำวันอาจบกพร่องได้

2. ด้านสังคม การรวมกลุ่มในสังคมทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ จะต้องมีสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเรื่องต่างๆ มีกระบวนการทำให้คนยอมอยู่ในกฎเกณฑ์กติกาสังคมมีการถ่ายทอดความรู้ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. ด้านธุรกิจอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการโฆษณาสินค้า การประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การบริหารติดต่อประสานงาน การฝึกอบรมพนักงาน การใช้เครื่องมือเทคโนโลยี การสื่อสาร ฯลฯ กิจการด้านอุตสาหกรรมจะต้องมีการสื่อสารที่ดีจึงจะประสบผลสำเร็จได้

4. ด้านการเมืองการปกครอง กิจกรรมด้านการเมืองการปกครองจะต้องใช้การสื่อสารทุกขั้นตอน เช่น การประชาสัมพันธ์ผลงานของรัฐบาล การสร้างความเข้าใจกับประชาชนในเรื่องต่างๆ การบังคับบัญชาสั่งการ การให้บริการประชาชน การชักชวนให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายซึ่งล้วนจะต้องใช้เทคนิควิธีการของการสื่อสารทั้งสิ้น

5. ด้านการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ในด้านต่างๆ เช่น การค้า การทหาร การทำสนธิสัญญา ฯลฯ การมีนักการทูตประจำในประเทศต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเรื่องต่างๆ เหล่านี้มีความจำเป็นต้องใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันอยู่เสมอ หากผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ และทักษะในการสื่อสารเพียงพอ่อมสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้

สรุปได้ว่าการสื่อสารมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม เพราะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นปกติวิสัยของมนุษย์ ที่ต้องมีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่นๆ ตลอดจนสังคมอื่นๆ ที่แต่ละคนต้องเกี่ยวข้องอยู่ เพราะมนุษย์เป็นไม่ว่าจะทำสิ่งใดล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น

องค์ประกอบของการสื่อสาร

องค์ประกอบของการสื่อสารได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสารและผู้รับสารเป็นปัจจัยที่กำหนดประสิทธิภาพผลของการสื่อสาร องค์ประกอบของการสื่อสารแต่ละตัวต้องมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน พฤติกรรมการสื่อสารจะประสบความสำเร็จมากที่สุดขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยย่อยต่างๆ (มัลลิกา คณานุกรม, 2548; สมพร สุทัศนีย์ 2548; วนิดา นามบุตร, 2543; สุจิริน เข็นสวัสดิ์, 2548) ดังนี้

1. ด้านบุคคล ได้แก่ ผู้ส่งสาร (ผู้เข้ารหัส) จะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ใช้วัจนะ (การเขียนและการพูด) และ วัจนะต้องมีทัศนคติที่ดีในการส่งสาร (ไม่มีอคติ) ต้องมีความรู้ (ความรู้ในเนื้อหาสาระที่จะสื่อสาร และความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร นั่นคือมีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความเข้าใจลักษณะสัมพันธ์ และผลกระทบในองค์ประกอบของการสื่อสาร) โดยต้องเข้าใจสถานภาพของตนเองในระบบสังคม และวัฒนธรรมของสังคมที่ตนอยู่ด้วยว่าขณะที่ส่งสารอยู่ในบทบาทใด ผู้รับสาร (ผู้ถอดรหัส) จะต้องมีทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ การอ่าน และการการฟัง มีทัศนคติ ที่ดีต่อสาร และต่อผู้ส่งสาร มีความรู้ที่จะอ่าน และสนใจอยากรู้เพิ่ม ผู้รับสารอยู่ในสภาพสังคม และกรอบแห่งวัฒนธรรมของสังคมที่ตนสังกัดอยู่ ผู้รับสารกับผู้ส่งสารทำหน้าที่ผลัดกันเสมอ

2. ด้านสาร สาร คือ รหัส หรือสัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับความคิด และความรู้สึกรวมมนุษย์พยายามแสดงให้คนอื่นรับรู้ถ้าสารอยู่ในรูปที่เป็นถ้อยคำ หรือวัจนภาษา และอวัจนภาษาที่ยากเกินไป ผู้รับสารก็จะไม่เข้าใจ หรืออาจไม่สนใจทำให้การสื่อสารไม่สัมฤทธิ์ผล

3. ด้านช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ ซึ่ง สื่อ นั้น คือ ตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้ส่งสาร กับผู้รับสารให้ติดต่อกันได้โดยผู้ส่งสารจำเป็นต้องเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของการสื่อสารทุกครั้งโดยดูพื้นฐาน และความสามารถของผู้รับสารก่อนการสื่อสารก็จะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้

4. ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ เวลา และสถานที่ขณะทำการสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ อารมณ์ ความรู้สึกของ (ผู้ส่งสาร และผู้รับสารขณะทำการสื่อสาร และสภาพแวดล้อมทางสังคมภาพ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำการสื่อสารด้านความเหมือน หรือความแตกต่างทางอายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารทั้งสิ้น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการสื่อสารนั้นพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญคือ ผู้สื่อหรือผู้ส่ง ตัวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ช่องทาง กรรมวิธีการสื่อสาร ผู้รับสาร และสภาพแวดล้อม ในการสื่อสารที่จะประสบความสำเร็จนั้นปัจจัยต่างๆเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถ้าขาดปัจจัยบางปัจจัยแล้วการสื่อสารย่อมคือยประสิทธิภาพลง

หลักจิตวิทยากับการสื่อสาร

มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547) ได้เสนอถึงการสื่อสารในมุมมองเชิงจิตวิทยา กล่าวคือ ทุกอย่างที่มีมนุษย์กระทำ หรือพูดล้วนเป็นเรื่องของจิตวิทยาทั้งสิ้น ผู้ส่งสารต้องคำนึงถึงจิตใจ ความคิด และอื่นๆ ของผู้รับสาร ก่อนการส่งสารเสมอ โดยใช้หลักจิตวิทยามาช่วยจะทำให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของผู้ที่ไปสื่อสารด้วยเสมอก่อนการสื่อสารด้วยวจนภาษา หรือ อวจนภาษา หลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องการสื่อสาร ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ แรงจูงใจ ทัศนคติ เขาวนปัญญา สุขภาพจิต การเลียนแบบ บุคลิกภาพ และมนุษย์สัมพันธ์การใช้หลักจิตวิทยาในการสื่อสารเกี่ยวกับการรับรู้นั้นสามารถทำได้ โดยทำให้ผู้รับสารรู้สึกคาดหวัง (Expectation) ไว้ก่อนคือ การทำให้ผู้รับสารสนใจด้วยการเปลี่ยนแปลงการกระทำอย่างกะทันหันหรือพยายามทำให้สารที่จะส่งไปนั้นเกิดความแปลกใหม่ สะดุดหู สะดุดตา ผู้รับสารให้มากที่สุด และพยายามทำซ้ำหลายๆ ครั้งเพื่อให้เกิดความสนใจ โดยเฉพาะในการสื่อสารเพื่อโฆษณา การใช้หลักจิตวิทยาในการสื่อสารเกี่ยวกับการเรียนรู้นั้น อาจส่งสารแบบลองผิดลองถูกก่อน และเมื่อไรพบว่าสารที่ส่งไปได้รับการตอบสนองก็จะใช้แบบนั้นๆ ต่อ เพราะเกิดการเรียนรู้แล้วว่า การสื่อสารแบบใดได้ผลก็จะสื่อสารแบบนั้นอีกครั้งในครั้งต่อไป กล่าวคือ การสื่อสารด้วยวจนภาษา หรือ อวจนภาษาแบบใดไม่สัมฤทธิ์ผลก็เลิกสื่อสารแบบนั้นอีก แต่ถ้าสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ก็ให้สื่อสารแบบนั้นๆ ในครั้งอื่นๆ ต่อไป โดยให้เรียนรู้วัฒนธรรมการใช้วจนภาษา และอวจนภาษาของกันและกันก่อนการสื่อสารเสมอการใช้หลักจิตวิทยาในการสื่อสารเกี่ยวกับอารมณ์ โดยให้สังเกตอารมณ์ของคู่สื่อสารว่าขณะที่กำลังสื่อสารกันอยู่นั้น คู่สื่อสารของเรามีอารมณ์อย่างไร ให้สังเกตสีหน้า แววตา สังเกตดูรอยยิ้มว่าเป็นรอยยิ้มแบบใด เช่น ยิ้มยินดี ยิ้มกลบเกลื่อน ยิ้มเยาะ หรือยิ้มแหยๆ สังเกตแววตาของคู่สื่อสารว่าแววตาแจ่มใสหรือมีแววตากำลังครุ่นคิด แววตาเซื่องซึม ฯลฯ การสังเกตอารมณ์ของคู่

สื่อสารเช่นนี้จะทำให้ผู้ส่งสารรู้ว่าเวลานั้นควรจะสื่อสารด้วยวจนภาษาใด และอวจนภาษาใดจึงจะ สบอารมณ์ทำให้ผู้รับสารพึงพอใจ และสัมฤทธิ์ผลการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร

การใช้หลักจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยผู้ส่งสารจะต้องรู้ความต้องการ (Need) ของ มนุษย์ที่ตนสื่อสารด้วย รู้ว่ามนุษย์แต่ละคนนั้นมีความต้องการไม่เท่ากัน ตามความแตกต่างทาง ชีวิตภาพ ตามวัฒนธรรม และสังคมแวดล้อมของแต่ละคน ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดัน ให้มนุษย์หาทางตอบสนองด้วยพฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้ส่งสารหวังสัมฤทธิ์ผลในการสื่อสารจะต้อง เข้าใจถึงความต้องการในระดับต่างๆของผู้รับสาร แล้วนำเอาความต้องการของมนุษย์มาเป็น แรงจูงใจ ตามหลักจิตวิทยามนุษย์ทุกคนต้องการมีศักดิ์ศรีซึ่งเป็นความต้องการลำดับที่ 4 ตาม แนวคิดของ Abraham H. Maslow ผู้ส่งสารจึงไม่ควรสื่อสารโดยกำหนดผู้รับสารอย่างรุนแรงต่อหน้า ผู้อื่น

การใช้หลักจิตวิทยาเกี่ยวกับเขavnปัญญา โดยให้ผู้ส่งสารที่สามารถรู้ระดับเขavnปัญญา ของผู้รับสาร มีส่วนช่วยให้ผู้ส่งสารเข้าใจ และรู้ว่าควรจะทำเลือกเนื้อหาของสารแบบใดจึงจะ เหมาะสมกับระดับเขavnปัญญาของผู้รับสารเพื่อให้การสื่อสารในแต่ละครั้งสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด

การใช้หลักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยให้ผู้ส่งสารที่มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะ ทางบุคลิกภาพของผู้รับสารสามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารได้ และช่วยให้ผู้สื่อสาร สามารถคาดคะเนผลของการสื่อสารได้ด้วย

การใช้หลักจิตวิทยาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ โดยให้ผู้ส่งสารรู้ว่าผู้ที่กำลังรับสารอยู่นั้นมี มนุษย์สัมพันธ์หรือไม่ ด้วยการสังเกตว่าผู้รับสารเป็นคนมีความจริงใจ มองโลกในแง่ดีหรือร้าย หรือเป็นคนมีอารมณ์อย่างไร จะได้เลือกวิธีการสื่อสาร เลือกเนื้อหาของสารมาสื่อได้เหมาะสม ถ้า ผู้รับสารเป็นคนไม่มีมนุษย์สัมพันธ์จะต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ และพิถีพิถันวิธีการสื่อสารให้มาก เป็นพิเศษ รวมทั้งการเลือกวจนภาษา และอวจนภาษา ให้สังเกตและเรียนรู้พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้รับสารทุกครั้งเสมอ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลในการสื่อสาร

ทฤษฎีจิตวิทยาที่กล่าวถึงการสื่อสารโดยตรง ได้แก่ ทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสาร ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis หรือ T.A.) เป็นทฤษฎีช่วยให้ผู้สื่อสารเข้าใจ และรู้ว่าการรู้ อดีตของคู่สื่อสารจะช่วยทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ รู้ว่าสิ่งที่เขาชอบ หรือไม่ชอบ อะไรมาก่อนจะทำให้เข้าใจซึ่งกันและกันได้ถูกต้อง ทำให้การเลือกเนื้อหาของสาร และเลือกวิธีการ ส่งสารได้เหมาะสมกับบุคคลที่สื่อสารด้วย โดยเฉพาะถ้าได้เลือกรูปแบบการสื่อสารแบบคล้ายตาม กัน (Complementary Transaction) คือ ไม่ขัดแย้งกัน ไม่ขัดใจกัน จะนำความพอใจแก่คู่สื่อสารได้

อย่างมาก ทฤษฎีวิเคราะห์การติดต่อ หรือทฤษฎีการวิเคราะห์การสื่อสารระหว่างบุคคล (Transactional Analysis หรือ T.A.) (Berne, 1961,1964) กล่าวถึงพฤติกรรมที่มนุษย์ทำอยู่หรือเป็นอยู่ในปัจจุบันว่าล้วนมาจากประสบการณ์วัยกรรมการผู้ตัดสินใจทั้งสิ้น ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้นวิธีที่จะสื่อสารให้สัมฤทธิ์ผลตามหลักจิตวิทยาของทฤษฎีนี้ ก็คือจะต้องปรับตัวให้คล้อยตามคู่สื่อสาร ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการที่จะได้รับการสัมผัสและต้องและความเอาใจใส่หรือความสนใจจากผู้อื่นเสมอ ดังนั้นมนุษย์จึงพยายามทุกวิถีทางที่จะทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแสวงหาความสนใจจากผู้อื่นตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ว่าจะเป็ความต้องการทางกายและจิตใจ เรียกว่า ความหิว (Stroke) ส่วนความเอาใจใส่ในทัศนะของ T.A. คือการจูงใจ ความเอาใจใส่ทางบวก (Positive Stroke) ได้แก่ การยิ้ม การทักทาย การขอบคุณ การชมเชย ความเอาใจใส่ทางลบ (Negative Stroke) ได้แก่ การทำหน้านิ่งวิงวอด การยื่นขาเข้าใส่ การค่าตำหนิติเตียน (เมียนติ) การสื่อสารที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ คู่สื่อสารจะต้องหลีกเลี่ยงความเอาใจใส่ทางลบ (Negative Stroke) และหันมาใช้ความเอาใจใส่ทางบวก (Positive Stroke) เพราะความเอาใจใส่ทางบวกจะช่วยทำให้มนุษย์มีสุขภาพจิตที่ดี ให้ความรู้สึกของการยอมรับตนเอง และยอมรับผู้อื่นที่เรียกกันทางศัพท์เฉพาะของ T.A. ว่า “I’m OK,” “You’re OK,” นั่นคือความเอาใจใส่ในทางบวกของมนุษย์จะออกมาในรูปของการสื่อสารข้อความแบบสอดคล้องต้องกัน (Complementary Transaction) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ จะทำให้ผู้รับสารรู้สึกมีความสุข มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง ภาควุมิใจ และรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ

การวิเคราะห์โครงสร้างของบุคลิกภาพ เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากสภาพอีโก้หรือบุคลิกภาพ (Ego State) เมื่อบุคคลใดมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ เขาจะแสดงออกไม่เหมือนกันแต่ละคน นั่นคือจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในน้ำเสียงของการพูดภาษาที่ใช้ การแสดงออกทางสีหน้าและแววตาแตกต่างกันไป แนวความคิดของ TA อธิบายว่าเป็นเพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน ซึ่งมีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงออกเป็พฤติกรรมให้เห็นภายนอก ดังจะสังเกตได้จากน้ำเสียง ภาษา ท่าทาง สีหน้า พฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก จะเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับเจตคติ ความรู้สึก ความคิดเห็น ของบุคคลในขณะที่กำลังมีการติดต่อสัมพันธ์กัน และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายใน ที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาภายนอกเป็นกิริยาอาการต่าง ๆ ได้นั้น เพราะมีการเปลี่ยนสภาพอีโก้หรือบุคลิกภาพจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ซึ่งเมื่อเปลี่ยนไปอยู่ที่บุคลิกภาพแบบใด ความรู้สึก อารมณ์ และกระบวนพฤติกรรมที่ผสมกลมกลืนกับชุดนั้นก็จะปรากฏออกมา

สรุปได้ว่าหลักจิตวิทยาในการสื่อสารปัจจัยสำคัญคือ สภาวะจิตใจ ความคิดของผู้รับสารซึ่งแต่ละคนอาจมาจากวัฒนธรรม ส่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ฉะนั้น ข้อมูลหรือสารนั้นควรต้องเป็น

ข้อมูลที่แปลกใหม่ และไปตามความต้องการของผู้รับสาร สำหรับกรรมวิธีในการสื่อสารที่ดีคือ สื่อควรวิเคราะห์ถึง อารมณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้รับสารด้วย

รูปแบบการสื่อสาร

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทบทวนเอกสารที่กล่าวถึงการติดต่อสื่อสาร 4 แบบคือ แบบสั่งการ แบบมีชีวิตชีวา แบบเห็นอกเห็นใจ และแบบมีระเบียบ โดยใช้แนวคิดของ รุสโซ (Russo, 1995: 33-39) และนักวิชาการอีกบางท่าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การติดต่อสื่อสารแบบสั่งการ

การติดต่อสื่อสารแบบสั่งการมีรายละเอียดดังนี้

Russo (2006) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสั่งการ โดยเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ รุสโซ ได้กล่าวว่าผู้บริหารแบบสั่งการจะมีการยืนยันอย่างมั่นใจ (Assertiveness) ในระดับสูงหรือมักจะเป็นบุคคลที่พูดตรงไปตรงมา มีความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารแบบสั่งการมักจะพยายามควบคุมความคิดหรือการปฏิบัติของผู้อื่น เขามักจะบอกให้ผู้อื่นต้องทำอะไรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยา นีรนาท โกมล (2549) ที่พูดถึงผู้นำแบบที่มีความมุ่งมั่น (Assertiveness) ว่าเป็นลักษณะส่วนหนึ่งของผู้บริหารแบบสั่งการกล่าวคือ เป็นคุณลักษณะที่ต้องอาศัยพลังงานในตนเองเพื่อการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นจริงจัง และจุดยืนของตน นอกจากนี้ รุสโซ (Russo, 2006) ยังได้ให้แนวคิดเสริมอีกว่าวัฒนธรรมที่อ่อนน้อม เอื้ออารีและเป็นมิตร หากพวกเขาจะพูดอะไรตรงไปตรงมาอาจจะกระทบต่อความรู้สึกของคนอื่นก็ได้ พวกเขาจึงมักจะหลีกเลี่ยงที่จะพูดตรงๆ โดยการพูดอ้อมๆ หรือบางครั้งก็ไม่พูดซะเลยดีกว่า แต่การไม่พูดอย่างตรงไปตรงมา บางครั้งจะทำให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารแบบสั่งการ หมายถึง การสั่งการของผู้ส่งสารที่มีอำนาจเหนือกว่าผู้รับสาร และเนื้อความหรือลักษณะการส่งสารอาจใช้ภาษาที่เด็ดขาด พูดตรง พูดเร็ว เสียงดังฟังชัด มีความน่าเชื่อมั่นสูง มีการสบตาโดยตรงเมื่อสั่งการ ให้แนวทางว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา

การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวามีรายละเอียดดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) ได้นำเสนอรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา (Spirited Communication) ว่าเขาจะแนะนำผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วกระตือรือร้น และมองโลกในแง่บวก ผู้สื่อสารแบบนี้จะมีแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นค่อนข้างสูง โดยจะเน้นอารมณ์

ความรู้สึกชั่วขณะให้ใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำอยู่ ผู้สื่อสารแบบนี้มักจะไม่นำเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาเป็นเครื่องกีดขวางต่อการปฏิบัติงาน ผู้สื่อสารแบบมีชีวิตชีวมักจะมีวิสัยทัศน์ ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นในภาพที่กว้าง มีความรู้สึกที่ตนและผู้อื่นเป็นส่วนรวมที่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและรู้สึกว่าต้องเป็นผู้ให้บริการและมอบคืนประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นของชุมชน

Russo (2006) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวาว่าจะมีลักษณะของการยืนยันอย่างมั่นใจ (Assertiveness) อีกทั้งมีการแสดงออก(Expressiveness) เป็นผู้แสดงพฤติกรรมสื่อสารที่มีความเชื่อมั่นสูง แสดงออกทางความรู้สึกสูง โดยพฤติกรรมด้านภาษาพูดจะมีลักษณะของการแสดงความคิดเห็นทันที พูดกว้างๆ พูดจริงใจ ส่วนด้านลักษณะการพูด มักจะพูดเล่น ระดับเสียงมีชีวิตชีวา เสียงดัง ส่วนด้านภาษากายจะมีปฏิริยารวดเร็ว การเคลื่อนไหว กระฉับกระเฉง ทักทายอย่างกระตือรือร้น มักจะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างเป็นบุคคลที่ผู้อื่นมักจะเข้าหา พูดคุย ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากทุกคน การดำเนินงานจะได้ผลสำเร็จมากกว่า

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา หมายถึง คุณลักษณะการสื่อสารอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งผู้ส่งสารจะมีการแสดงออกทางภาษาพูด ภาษากาย ที่มีแรงบันดาลใจของผู้ส่งสารเป็นการยืนยันความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นสูง แสดงออกทางความรู้สึกสูง ซึ่งแนวคิดนี้จะมีปฏิริยารวดเร็ว เคลื่อนไหวกระฉับกระเฉง มีการทักทายอย่างกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา ซึ่งอาจทำให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้รับสารหรือมีการดำเนินงานที่ได้ผลสำเร็จมากกว่า

การติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ

การติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ มีรายละเอียดดังนี้

Russo (2006) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจหรือการคิดถึงความคิดของผู้อื่นเป็นสำคัญ ผู้สื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจจะมีการยืนยันอย่างมั่นใจ (Assertiveness) มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี

ผู้สื่อสารรูปแบบนี้จะมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีกับผู้ฟังและมักจะมีคนเข้าหาเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษา เนื่องจากผู้สื่อสารแบบนี้มีคุณลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้สื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างร่าเริง พวกเขาได้รับความเชื่อถือและเป็นที่พึ่งพาได้อย่างสม่ำเสมอเพราะผู้สื่อสารแบบนี้จะให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเหนือสิ่งอื่นใด ผู้สื่อสารแบบนี้จะทำงานได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากความสามารถของพวกเขาที่พิเศษคือ การช่วยเหลือผู้อื่น

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีการสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความสุข ความรักและความผูกพัน โดยมีลักษณะการพูดจาที่ประนีประนอม พูดช้า เสียงนุ่มนวล รั้งฟังผู้อื่น สำหรับภาษากาย มีการจับมือทักทายอย่างสุภาพ มีลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี มีความเคลื่อนไหวช้า ผู้สื่อสารแบบนี้จะเข้าใจและให้อภัยผู้ฟังเสมอ

การติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบ

การติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบ มีรายละเอียดดังนี้

Russo (2006) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบคือ การสื่อสารแบบมีระเบียบจะมีการยืนยันอย่างมั่นใจ (Assertiveness) ผู้สื่อสารแบบนี้จะให้น้ำหนักกับความสำคัญของความถูกต้อง เทียบตรงเป็นสำคัญ และมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ พวกเขาจะตัดสินใจของความเป็นจริงและมักจะไม่ใช่อารมณ์ ความรู้สึกเข้ามาร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ผู้สื่อสารแบบนี้จะใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้มาเป็นฐานคิดในการแก้ปัญหา ฉะนั้นผู้สื่อสารแบบนี้จะเหมาะกับการงานที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน พวกเขาจึงเหมาะกับการงานแบบอิสระหรืองานด้านการใช้เทคนิค รุสโซ (Russo, 1995) ยังให้แนวคิดของผู้สื่อสารแบบมีระเบียบว่า พวกเขามักจะมีน้ำเสียงราบเรียบ พูดสั้นๆ สื่อสารแบบง่าย หลีกเลี่ยงการสัมผัสร่างกายผู้อื่น เป็นผู้แสดงพฤติกรรมสื่อสารที่มีความเชื่อมั่นต่ำแสดงออกทางความรู้สึกต่ำโดยภาษาพูด ไม่ค่อยเล่นระดับเสียง พูดอย่างกระชับ ระดับน้ำเสียงราบเรียบ ส่วนด้านภาษากาย จะมีลักษณะ สีหน้าถ่มมิ่งที่สงบท่าทีเคลื่อนไหว หลีกเลี่ยงการสัมผัส และด้านการจัดพื้นที่ส่วนตัว จะมีลักษณะของการมีพื้นที่ส่วนตัวค่อนข้างมาก

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารแบบมีระเบียบ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ลักษณะของการกำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐาน ข้อบังคับที่ชัดเจน ฉะนั้นผู้สื่อสารแบบนี้จะมีลักษณะการพูดแบบราบเรียบ พูดสั้นๆ สื่อสารแบบง่ายๆ แต่มีกฎเกณฑ์ ไม่ชอบพูดเล่น มักจะพูดอย่างกระชับ สำหรับภาษากาย มีการแสดงออกโดยมีสีหน้าเข้มงวด สงวนท่าทีในการเคลื่อนไหว หลีกเลี่ยงการสัมผัส มีการจัดพื้นที่ส่วนตัวค่อนข้างมาก

แนวการฝึกอบรมเพื่อการสื่อสาร

สุภัทรา อักษรานุเคราะห์ (2539) ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสาร ให้ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ในแต่ละสถานการณ์ และสถานที่นั้น วิทยากรจำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถในการใช้ภาษาตามหลักภาษาศาสตร์ (Grammatical competence) ทั้ง 4 ทักษะ คือ ฟัง พูด อ่าน และ เขียน โดยมีองค์ประกอบด้านภาษา ความหมาย เสียง และ โครงสร้าง อีกทั้งความสามารถด้านภาษาศาสตร์สังคม (Sociolinguistic Competence) ความสัมพันธ์ของข้อความ (Discourse

competence) และ ความสามารถในการสื่อความหมาย (Strategic Competence) คือการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทั้ง คำพูด และ ท่าทาง

Byrne (1987) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมเพื่อการสื่อสาร ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนำเสนอ (Presentation) เป็นการบอกจุดประสงค์ในการเรียน เสนอคำศัพท์ โครงสร้างใหม่ โดยเน้นความถูกต้องของภาษา

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นฝึก (Practice) เริ่มจากการฝึกในความดูแลของวิทยากร (Control Practice) แล้วจึงให้ ผู้รับการฝึก ฝึกกันเอง (Free Practice)

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นนำความรู้และทักษะทางภาษาไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ (Production) เช่น การแสดงบทบาทสมมุติ การแสดงละคร เล่นเกม โดยเน้นการบูรณาการทักษะฟัง พูด อ่าน และ เขียน เช่น ฟังแล้วพูด ฟังแล้วอ่าน ฟังแล้วเขียน

แนวการฝึกอบรมเพื่อการสื่อสารด้านการฟัง

วันเพ็ญ เขตทองคำ (2548) สายฝน ทรงเสียงไชย (2544) สุรพันธ์ กุศลส่ง (2543) ได้ให้ความหมายของการฟังว่า เป็นกระบวนการรับข่าวสารข้อมูลที่ได้ยินสร้างความหมายของข่าวสารที่ได้ยิน ผู้ฟังต้องใช้ความสามารถในการเรียบเรียง ตีความเพื่อที่จะเข้าใจในสิ่งที่ได้ยิน โดยพิจารณาจุดประสงค์การฟังจะมีประสิทธิภาพดีเมื่อผู้ฟังมีความตั้งใจ สนใจและมีประสบการณ์เดิมในเรื่องที่ฟังมาบ้าง จึงจะเข้าใจข้อความที่ผู้พูดต้องการสื่อ และการฟังจะเป็นทักษะขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพูดและทักษะอื่นๆ

Krashen (1985) กล่าวถึงการฟังว่าเป็นกระบวนการรับเข้า (Input) ที่สำคัญและมีความหมายต่อผู้ฟัง มีวิธีการหลายวิธีที่จะช่วยให้เข้าใจความหมายในสิ่งที่ฟัง เช่น วิธีการของ Asher (1974) เป็นการตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response) วิธีนี้วิทยากรจะใช้คำสั่งให้ผู้รับการฝึกอบรมฟังและปฏิบัติตาม

Rubin (1995) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถ ในการฟัง คือ ฟังข้อความ ฟังจากคู่สนทนา ฟังจากการทำกิจกรรม สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พัฒนาการฟังอย่างมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึง คือ ความจำ ความตั้งใจ อายุ เพศพื้นฐานความรู้ทางด้านภาษา ตลอดจนความสามารถในการเข้าใจภาษา

Mendelsohn (1995) กล่าวถึงการฟังเพื่อให้เข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำศัพท์เฉพาะทางเทคนิค และบริบทเฉพาะอาชีพ ต้องการความตั้งใจสูงของผู้เรียน เพื่อที่จะเข้าใจเนื้อหาในการพัฒนาความสามารถในการฟัง

Brown (1990)กล่าวถึงวิธีการกระตุ้นผู้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการฟัง เช่น ให้หาใจความสำคัญให้หาความหมายของคำ ให้คาดเดาจุดประสงค์ของบริบทหรือผู้พูด สันทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล

สรุปได้ว่าการฟังเป็นกระบวนการรับข่าวสารข้อมูลที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ทักษะอื่นๆต่อไปวิธีการพัฒนาความสามารถในการฟังข้อความ ฟังคู่สนทนา หรือฟังจากกิจกรรม และนำไปหาใจความสำคัญ เดาคจุดประสงค์ของบริบท ทดสอบความเข้าใจ และประเมินการฟัง

แนวการฝึกอบรมเพื่อการสื่อสารด้านการพูด

สุมิตรา อังวัฒนกุล (2535) กล่าวว่าทักษะการพูด เป็นทักษะที่สำคัญซึ่งจะต้องใช้ใน ชีวิตประจำวัน การประกอบวิชาชีพธุรกิจต่างๆ การพัฒนาการพูดของผู้ใหญ่เป็นเรื่องที่ทำทาย ความสามารถของวิทยากรผู้สอน การพยายามให้ผู้รับการฝึกอบรมสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่วอย่าง มีประสิทธิภาพนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพูดเพื่อการสื่อสารไว้ดังนี้

Littlewood (1995) และScott (1981) ได้ให้คำจำกัดความของการพูดเพื่อการสื่อสารว่า เป็น กิจกรรมระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งได้แก่ผู้พูดและผู้ฟังจะมีการโต้ตอบกับสิ่งที่ได้ยิน ทั้งสองฝ่าย จะต้องสามารถตีความในสิ่งที่ได้ฟัง ซึ่งไม่สามารถคาดเดารูปแบบของภาษา และ ความหมายล่วงหน้าได้ โดยผู้พูดคาดคะเนความรู้สึของผู้ฟังเพื่อเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมในการมี ปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการสื่อสารความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจได้

Harris (1969) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการพูดเพื่อการสื่อสารดังนี้

1. ความคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความเร็วและความราบรื่นในการพูดความต่อเนื่อง และ ความเป็นธรรมชาติของผู้พูด
2. ความสามารถในการพูดให้ผู้ฟังเข้าใจ (Comprehensibility)
3. ปริมาณของคำพูดที่สามารถใช้ในการสื่อสาร (Amount of communication)
4. คุณภาพของการสื่อสาร (Quality of communication) หมายถึง การใช้ภาษาได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และไวยากรณ์
5. การออกเสียง (Pronunciation)
6. คำศัพท์ (Vocabulary)

สรุปได้ว่า ทักษะการพูดเป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้เรียนจะต้องใช้ เพื่อสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจได้ โดยคำนึงถึงความชัดเจนของเนื้อหาซึ่งจะต้องสื่อความหมายให้เข้าใจได้ถูกต้องเหมาะสมกับ สถานการณ์ และความถูกต้อง

แนวการฝึกอบรมเพื่อการสื่อสารด้านการเขียน

Widdowson (1987) ได้กล่าวถึงทักษะการเขียนว่าเป็นกิจกรรมการสื่อสารชนิดหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้เขียนและผู้อ่าน โดยใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการถ่ายโอนข้อมูลข่าวสาร

Hoy; & Gregg (1994) กล่าวว่าเป็นการแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึกในรูปของตัวอักษรผู้เขียนต้องถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นสัญลักษณ์ ที่จะให้ผู้อ่านเข้าใจได้ ดังนั้นการเขียนจึงเป็นการถ่ายโอนความคิดไปยังผู้อ่านด้วย

Bilash (1998) กล่าวถึงทักษะการเขียนว่า เป็นคุณแจดอกสำคัญที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรม ประสบผลสำเร็จในการฝึกอบรม การเรียนรู้การเขียนไม่ใช่เกิดโดยธรรมชาติ บิลาชได้ออกแบบเทคนิคการฝึกอบรมด้านการเขียนว่า รูปแบบของการเขียน (Form) นั้น ควรเน้นกิจกรรมจากง่ายไปยากเพื่อลดแรงกดดันทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความวิตกกังวลและสร้างแรงจูงใจโดยเรียงลำดับดังนี้

- ก. ศัพท์น้อยและกฎน้อย เช่น ไบสมัคร ข้อความ บัตรอวยพร
- ข. ศัพท์มากกฎน้อย เช่น การเขียนสมุดบันทึก จดหมายส่วนตัว แบบสอบถาม
- ค. กฎมากศัพท์น้อย เช่น ชีวิตประวัติ ปกหนังสือ บัตรเชิญ
- ง. คำศัพท์มากกฎเกณฑ์มาก ซึ่งเป็นการเขียนที่ยากขึ้น เช่น กฎกติกา การเล่นเกม การอธิบาย เป็นต้น

สุมิตรา อังวัฒนกุล (2535) กล่าวว่า การเขียนเพื่อการสื่อสารเป็นการเขียนในระดับสูงกว่าการเขียนประโยค เป็นการเขียนถ้อยคำ สำนวน และเรียงเรียงประโยคให้เหมาะสมและสามารถสื่อความหมายได้ในพัฒนาการเขียนโดยเน้นเนื้อหาที่นั้น วิทยากรควรเน้นการเขียนเชิงวิชาการ เช่น การเขียนสรุปและเขียนเชิงวิเคราะห์โดยให้ผู้เรียนฝึกเรียบเรียงเนื้อหาอย่างมีระบบ และเขียนข้อความในระดับย่อหน้า (Paragraph) ได้ การฝึกทักษะการเขียนนั้นวิทยากรต้องประสานข้อมูลที่ได้จากการพูด อ่าน และ ฟัง ผู้รับการฝึกอบรมจะเริ่มต้นฝึกทักษะการเขียนด้วยการวิเคราะห์สังเคราะห์ และ ประเมินเนื้อหาก่อนที่จะเขียน

Swales; & Feak (1997) กล่าวถึงทักษะการเขียนว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยทักษะภาษาอื่นๆ มาเรียบเรียงจึงจะบรรลุจุดประสงค์ที่ผู้เขียนต้องการสื่อความหมาย

กิจกรรมการเขียนเพื่อการสื่อสาร

ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนนั้น ฐปทอง กว้างสวัสดิ์ (2549: 70-80) ได้เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้

1. การเขียนในขั้นก่อนพูด (Pre-speaking stage) เป็นการลอกคำศัพท์เพื่อช่วยจำความหมาย
2. การเขียนในขั้นพูดเพื่อสื่อสาร (Writing and oral production) เป็นการเขียนที่บูรณาการกับทักษะการพูด

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารที่เน้นการพัฒนาทักษะต่างๆ โดยใช้กิจกรรมเพื่อการสื่อสารในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้สามารถใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคม การเลือกใช้กิจกรรมนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย ความจำเป็น และความสามารถของผู้เรียน การพัฒนาทักษะการฟังพูด และ เขียน จึงมีความสำคัญเท่าๆกัน การเลือกกิจกรรมจึงขึ้นอยู่กับเนื้อหาและจุดประสงค์ของผู้รับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

8.2 ทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเองว่า เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และการพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนจัดการเรียนด้วยตนเอง โดยได้รับความช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนจากผู้อื่น เช่น เพื่อน หรือครูผู้สอน และให้ความคิดเห็นว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองนี้ผู้เรียนจะได้ทำ

สรรรัชต์ ห่อไพศาล (2547) ได้อธิบายว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการศึกษาของบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้จุดมุ่งหมายมีการวางแผนการเรียนรู้สามารถระบุแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ได้มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแต่ละคนใช้ความคิดริเริ่ม ในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แสวงหาแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ เลือกและใช้ยุทธวิธีในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้ของตน โดยอาจจะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น

Hiemstra (1994) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นลักษณะซึ่งผู้เรียนทุกคนมีอยู่ในระดับหนึ่งในทุกสถานการณ์การเรียนรู้ ไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นโดยผู้เรียนแยกตัวออกไปจากผู้อื่น ผู้เรียนสามารถโอนถ่ายการเรียนรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์อื่นได้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองว่าเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะที่ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ด้วยตัวผู้เรียนเองโดยมีการตั้งเป้าหมายอย่างมีระบบเช่น แหล่งข้อมูลทางวิชาการ และกรรมวิธีในการเรียนรู้ ตลอดจนกรรมวิธีการประเมินผลขององค์ความรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกลุ่มอายุ ทุกระดับและทุกวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงได้รับความสนใจจากนักการศึกษาทั่วโลก และพยายามผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เนื่องมาจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่มนุษย์ในปัจจุบันกลับมีอายุยืนยาวขึ้น สิ่งที่คุณครูเรียนรู้ตั้งแต่ยังกรรมการผู้ตัดสินก็หาอาจจะใช้ไม่ได้เมื่อมีอายุมากขึ้น การศึกษาในปัจจุบันจึงเป็นกระบวนการที่คุณครูค้นหาสิ่งที่คุณเองยังไม่ทราบตลอดชีวิต (Knowles, 1980) ซึ่ง Knowles (1975) ศรีไพโร ไชยา (2541) และ สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2543) Tysinger (1986) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเองในทำนองเดียวกันไว้รวม 5 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบนำตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียน ทำให้มีเป้าหมาย มีแรงจูงใจสูงเป็นการเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนด้วยตนเอง และผู้เรียนมักจะนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่าและยาวนานกว่าผู้เรียนที่รอรับคำสอนอย่างเดียว ผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองจะจัดการตนเองได้ดี มีโอกาสที่จะทำงานตามระดับความก้าวหน้าของตนเอง มีโอกาสที่จะเลือกเนื้อหาประสบการณ์และเป้าหมายทางการเรียนตามความต้องการของตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้นและเรียนได้ดีขึ้น นอกจากนี้รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวว่า ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะเรียนรู้ได้ดีกว่าการเรียนรู้จากการชี้นำของผู้อื่น เพราะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดมาจากความต้องการ ความสนใจอย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข สนุกสนาน ทำทาสความสามารถ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

2. กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพและกระบวนการพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติ มนุษย์เกิดมายังช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องพึ่งพาพ่อแม่และอาศัยคนอื่นตลอดเวลา เมื่อเติบโตขึ้นค่อยๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง ไม่พึ่งคนอื่น การพัฒนาเป็นไปในสภาพที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง และชี้นำตนเองได้มากขึ้น การนำตนเองอย่างเต็มความสามารถ (Functional Autonomy) จะช่วยให้บุคคลกลายเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ นั่นคือการเอาตนเองไปเกี่ยวข้องกับ

กับผู้อื่นโดยมีการพัฒนาทักษะของตนและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีทิศทางที่จะนำตนเองไปสู่อนาคตไปสู่เป้าหมายและแผนต่างๆในอนาคต

3. ความรู้ในอดีตจะล้าสมัยในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ จุดมุ่งหมายของการศึกษาจึงจำเป็นต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาทักษะของการแสวงหาความรู้ใหม่ รู้จักการเรียนรู้ เพื่อว่าผู้เรียนนอกจากจะได้ความรู้ที่เป็นปัจจุบันแล้ว ยังจะต้องมีทักษะและความสามารถที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆสำหรับอนาคตอีกด้วย จึงควรเป็นผู้มีทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง อันเป็นการเรียนรู้ที่จะเกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนและต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

4. การพัฒนาทางการศึกษา มีหลักสูตรใหม่ การเรียนเปิดกว้างแบบไร้พรมแดน มีศูนย์บริการทางวิชาการ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่จัดในสถาบันต่างๆ เป็นโปรแกรมการศึกษาอย่างอิสระจัดให้แก่บุคคลทั่วไป รูปแบบของการศึกษาล้วนผลักภาระความรับผิดชอบให้ผู้เรียนต้องเรียนด้วยตนเอง นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองยังเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพราะเมื่อสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบวิชาชีพนั้น ความก้าวหน้าของสิ่งต่างๆเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพของตน

5. การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นความรู้ที่เคารพในศักยภาพของผู้เรียน และเป็นการเรียนรู้ที่สนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยที่ยอมรับว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองได้ เพื่อที่จะให้ตนเองสามารถดำรงอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข จึงต้องเป็นกระบวนการเรียนที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนับว่ามีความสำคัญต่อ บุคคล และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมที่มีการแข่งขันสูงมาก การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงนับว่าสำคัญที่ทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน

คุณลักษณะของผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

เมื่อกกล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะมีนักการศึกษาหลายท่านทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย ได้ให้นิยามของลักษณะของผู้เรียนหรือทักษะต่างๆที่แสดงถึงการเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้มากมาย โดยในศาสตร์ของการศึกษาผู้ใหญ่ นั้น นักการศึกษาได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้หลายท่าน เช่น สมคิด อิศระวัตน์ (2538, 2542) รุ่ง แก้วแดง (2542) Knowles (1975) Skager (1978) Boud (1982) Candy (1991) และ Hiemstra and Burns (1997) Guglielmino (1977) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ไม่ขึ้นกับผู้ใด เป็นผู้ที่สามารถควบคุม และนำตนเองได้ มีอิสระทางอารมณ์จากการครอบงำของสังคม เป็นผู้ชี้แนะ อภิปรายในห้องเรียน มีการแสดงความคิดเห็นส่วนตัว รู้จักปฏิเสธที่จะเห็นด้วยหรือปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการถ้าเห็นว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ พยายามมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้สอน เลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่ง มีการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวกับมาตรฐานของระยะเวลาและสถานที่ว่าลักษณะการเรียนรู้แบบใดที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้ สามารถเลือกทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับตนเองและสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ได้

2. มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) สามารถเรียนโดยปราศจากสิ่งควบคุมหรือบังคับจากภายนอก เช่น รางวัล การถูกตำหนิ การลงโทษ การเรียนเพื่อวุฒิบัตรหรือตำแหน่งแต่ควรเรียนแบบร่วมมือกับเพื่อนหรือบุคคลอื่น

3. เป็นผู้อยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง และมีบุคลิกภาพเชิงบวก ตลอดจนการมีข้อมูลเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ระบุค่านิยมส่วนตัวและความสนใจของตนเองได้

4. รู้วิธีการที่จะเรียน (Know to learn) ผู้เรียนควรมีขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเองเช่น มีการวางแผนการเรียน อันประกอบด้วย การรับรู้ความต้องการในการเรียนของตน การวางจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับความต้องการ และวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีระบบการเรียนและประยุกต์ได้ ชื่นชมและสนุกสนานกับกระบวนการเรียน ทบทวนกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถประเมินข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้เรียน มีการเรียนจากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ สามารถประเมินตนเองและเข้าใจศักยภาพของตน (Feedback and reflection) สามารถปรับยุทธศาสตร์ของตนเองเพื่อเสริมศักยภาพในการเรียนรู้

5. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูล (Self resourceful) คือ รู้ว่าตนเองเรียนเรื่องอะไร ต้องการทักษะและข้อมูลที่จำเป็นอะไร อาจกล่าวได้ว่ามีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยหรือประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย มีวิธีการรวบรวมข้อมูลและสามารถที่จะประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองว่าเรียนได้ดีแค่ไหน และรู้จักพัฒนาเกณฑ์ในการประเมินของตนเองอาจให้ผู้อื่นประเมินและประเมินตามสภาพจริง ควรเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเองมีความสามารถในการเลือกแหล่งที่เหมาะสมในการเรียนรู้ หรือแสวงหาบุคคลและแหล่งวิชาการที่เหมาะสมโดยไม่ต้องเรียนรู้เอง ตระหนักในความสามารถทางการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี

6. สร้างกรอบแนวคิดได้ชัดเจนอย่างอิสระ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแนวคิดอย่างมีเหตุผล

7. มีลักษณะที่เปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) ได้แก่ สัมผัสใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to learn) โดยเรียนรู้ด้วยความสนใจ อยากรู้ อดทนต่อความคลุมเครือ

ชอบสิ่งที่ยุ่งยากสับสน เรียนอย่างสนุก ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมและเกิดประสบการณ์ใหม่ พยายามหาคำตอบด้วยวิธีการใหม่ๆ มีความคิดริเริ่ม ประยุกต์ใช้ความรู้ในแต่ละสถานการณ์ มีวิธีการนำข้อมูลไปใช้ หาโอกาสในการพัฒนาและค้นหาข้อมูลในการแก้ปัญหา

8) มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้สะท้อนให้ทราบความต้องการในการเรียนรู้ มีความสามารถในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอน เพื่อขอความช่วยเหลือ หรือขอคำปรึกษา รวบรวมข้อมูลจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล

9. มองเป้าหมาย นโยบาย และแผนอย่างอิสระ โดยปราศจากแรงกดดันจากผู้อื่นรวมทั้งให้การช่วยเหลือผู้อื่น และยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น

10. มีลักษณะของการยืดหยุ่น (Flexibility) ในการเรียนรู้ เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือวิธีการเรียน ใช้ระบบการเข้าถึงปัญหา ใช้ทักษะการสำรวจ การลองผิดลองถูก โดยไม่ล้มเลิกความตั้งใจที่จะเรียนรู้

11. มีความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลในด้านความคิด และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการเรียนโดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและการเรียนรู้แบบนำตนเอง สามารถพัฒนาความเข้าใจในความเป็นไปต่างๆ จนสามารถอธิบายกับผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นคือบุคคลที่อยู่ในวัยที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณสมบัติพร้อมหลายๆด้าน ซึ่งแตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นวัยกรรมการผู้ตัดสินใจที่มีความสามารถในการนำตนเองยังน้อยกว่า โดยผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีแรงจูงใจภายใน สะสมประสบการณ์มาจากการดำเนินชีวิตที่ผ่านมา นอกจากนั้นบุคคลที่มีความสามารถจะเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรต้อง เป็นผู้ยอมรับในตนเองและผู้อื่น เพื่อเข้าใจถึงความแตกต่างทางความคิด และพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดอย่างมีเหตุผล

กระบวนการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดของ Knowles (1975) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ส่วนบุคคลที่ผู้เรียนรับผิดชอบในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 5 ขั้นตอน โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ โนลส์นั้น มีลักษณะคล้ายการวางแผนการเรียนรู้ โนลส์ได้เสนอวิธีการวางแผนการเรียนรู้วิธีหนึ่งอย่างง่าย โดยสามารถทำตามขั้นตอนวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โนลส์กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนใช้ความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบต่อการเรียนรู้เรื่องที่ตนเองสนใจให้สำเร็จ โดยจะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการทางการเรียนรู้ (Diagnosis Needs for Learning)

2. การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Formulating Learning Goals)
3. การระบุแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นบุคคลและวัตถุ (Identify Human and Material Resources for Learning)
4. การเลือกและใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Choosing and Implementing Appropriate Learning Strategies)
5. การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluating Learning Outcomes)

Tough (1979) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 13 ขั้นตอนดังนี้

1. การตัดสินใจว่าในกระบวนการเรียนรู้นั้นอะไรเป็นความรู้ทักษะที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนจะมองหาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน
2. การตัดสินใจว่าจะรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนมีอะไรบ้าง ในขั้นนี้ผู้เรียนควรศึกษาว่า ตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอะไร เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกแหล่งวิชาการเรียนรู้เฉพาะอย่าง การรวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อได้เปรียบเสียเปรียบ การเข้าถึงระดับและความเหมาะสมของแหล่งวิชาการหรือกิจกรรมเฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูจากหนังสือ หรือบทความในห้องสมุด ร้านขายหนังสือ ก่อนการเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุด ในกรณีที่เป็นแหล่งวิชาการบุคคล อาจตัดสินใจว่าบุคคลประเภทใดที่อาจให้เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้และพยายามหาบุคคลเหล่านั้นซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด
3. ตัดสินใจว่าจะเรียนที่ใด ผู้เรียนอาจเลือกบริเวณที่เงียบสงบ สะดวกสบายและไม่มีผู้ใดมารบกวน หรืออาจจะต้องการสถานที่ ซึ่งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกหรือแหล่งวิชาการที่อาจใช้สะดวก
4. วางเป้าหมายหรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน
5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใดเมื่อใด
6. ตัดสินใจช่วงระยะเวลาใด เนื้อหาควรจะก้าวไปเท่าใด
7. พยายามหาเหตุผลที่เป็นอุปสรรคที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จหรือเนื้อหาขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่มีประสิทธิภาพ
8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลาหรือจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัว หรือการพักผ่อนโดยจะขอร้องไม่ให้รบกวนในเวลาที่กำลังศึกษาหรือขอร้องให้ผู้อื่นมาทำงานแทนเป็นครั้งคราว
9. กำหนดระดับความรู้และทักษะหรือความก้าวหน้าของตนในด้านความรู้หรือทักษะที่ต้องการ

10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสม หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนนี้ ผู้เรียนอาจหาเวลาว่างไปในที่ต่างๆ พยายามหาหนังสือที่เหมาะสมในห้องสมุด ตลอดจนการเข้าพบบุคคลสำคัญที่เอื้อต่อการเรียน

11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็นสำหรับประโยชน์ในการแหล่งวิทยาการ การซื้อหนังสือ การเช่าอุปกรณ์บางอย่าง ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

12. เตรียมสถานที่หรือคัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียนโดยคำนึงถึงความร้อนหนาว อากาศถ่ายเทและแสงสว่าง

13. เพิ่มขั้นตอนที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อที่จะเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียนหรือเพิ่มความพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียน ซึ่งจะทำให้มีดังนี้

13.1 หาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ

13.2 พยายามเพิ่มความสุขและยินดีในการเรียนรู้หรือเพิ่มความสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้

13.3 จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ที่จะเรียนรู้หรือจัดการกับความสงสัยในความสำเร็จของโครงการที่เรียนรู้

13.4 การเอาชนะความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้ที่มีสาเหตุมาจากความยากลำบากต่างๆ

13.5 บอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

Bolhuis (2003) ได้เสนอวิธีการสอนแบบเน้นกระบวนการ (Process – oriented) โดยสอนให้ผู้เรียนสร้างพลังแรงใจในการเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อที่จะเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในที่สุด โดยมีหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ให้ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ละขั้นจนสมบูรณ์

2. ให้ความสำคัญกับความต้องการในการสร้างความรู้ เน้นทักษะการเรียนรู้ เจตคติ และความรู้

3. ให้ความสนใจกับมิติด้านอารมณ์ในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในการเรียน มีแรงจูงใจภายใน ยินดีที่จะแก้ปัญหาที่ยาก

4. ให้กระบวนการเรียนรู้และผลที่เกิดขึ้นเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม โดยให้ผู้เรียนรู้จัดการสังเกต การปฏิบัติของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่ากระบวนการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตามที่นักวิชาการได้เรียบเรียงมานั้น สามารถบูรณาการได้ดังนี้ คือขั้นแรกเป็นการวินิจฉัยความต้องการของการเรียนรู้ ขั้นที่สองคือตั้งเป้าหมายของการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเช่นการหาแหล่งข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์

สถานที่ การจัดการ ชั้นที่สามคือ การเลือกกลยุทธ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยพิจารณาเรื่อง แรงจูงใจ อารมณ์ การแก้ปัญหา ขั้นสุดท้ายคือการประเมินผลการเรียนรู้

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยใช้สัญญาแห่งการเรียนรู้

Knowles (1975) กล่าวว่า ในการทำสัญญาการเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถ เรียนรู้ได้ด้วยการนำตนเอง สิ่งสำคัญก่อนที่ผู้เรียนจะทำสัญญาแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องรู้ว่าตนเอง ต้องการเรียนรู้ในเรื่องใด ระบุความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองให้ได้ก่อน จึงสร้างสัญญาแห่ง การเรียนรู้ ดังนั้น สิ่งที่จะระบุในสัญญาแห่งการเรียนรู้จึงประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ แหล่ง และวิธีการเรียนรู้ หลักฐานการเรียนรู้ เกณฑ์และวิธีประเมินผลการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ สัญญาแห่งการเรียนรู้ (Knowles, 1975; 1984) สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ ก่อนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สัญญาการเรียนนั้น ครูผู้สอนผู้สอน ต้องชี้แจงรายละเอียดหรือสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ อาจใช้วิธีการบรรยาย อภิปรายหรือวิธีอื่นๆ ก็ได้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของวิชาและเนื้อหาต่างๆ ที่เรียนรู้ รวมทั้งจุดประสงค์ของการเรียน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการใช้สัญญาการเรียน ผู้เรียนมี ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สัญญาการเรียนในการจัดการเรียนรู้ และควรมีความเข้าใจผู้เรียนแต่ละ คนเป็นอย่างดี ทั้งด้านทักษะ ความรู้และความสามารถ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสัญญาการเรียน ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 ร่างสัญญาแห่งการเรียนรู้

1. ผู้เรียนวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ โดยผู้เรียนต้องวินิจฉัยความต้องการใน การเรียนรู้ของตนเองให้ได้ว่ามีความสนใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องอะไร ซึ่งผู้เรียนสามารถ วิเคราะห์ความต้องการได้จากกรวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงของผู้เรียนใน ขณะนี้ว่ามีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติในเรื่องต่างๆ อย่างไรอยู่ในระดับใด และในการ เรียนรู้ผู้เรียนคาดหวังว่าจะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติในเรื่องต่างๆอย่างไร เมื่อ ผู้เรียนวิเคราะห์ความแตกต่างได้แล้วทำให้ผู้เรียนมองเห็นว่าต้องทำอะไรบ้างจึงจะประสบ ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2. ผู้เรียนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนรู้ว่าตนเองมีความสนใจหรือ ต้องการเรียนรู้ในเรื่องใด ให้ผู้เรียนกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ เพื่อบอกว่าอะไรเป็นสิ่งที่ ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ และให้ผู้เรียนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ จริง โดยให้กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

3. ผู้เรียนกำหนดแหล่งและวิธีการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ เรียบร้อยแล้วผู้เรียนต้องระบุแหล่งและวิธีในการเรียนรู้ เพื่อบอกให้ทราบว่าผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายที่

จะศึกษาค้นคว้าหรือเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจจากแหล่งใดได้บ้าง ซึ่งผู้เรียนอาจมีแหล่งเรียนรู้และวิธีการในการเรียนรู้หลายวิธีในการเรียนรู้เรื่องนั้น มีวิธีการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้อย่างไร เช่น ค้นคว้าจากหนังสือในห้องสมุด หรือจากการสัมภาษณ์

4. ผู้เรียนระบุหลักฐานการเรียนรู้ ผู้เรียนระบุถึงหลักฐานการเรียนรู้เช่น ผลงาน เอกสาร หรือข้อมูล ที่สะท้อนถึงความสำเร็จตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

5. ผู้เรียนกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เมื่อผู้เรียนระบุหลักฐานการเรียนรู้ที่สะท้อนถึง ความสำเร็จในการเรียนเรียบร้อยแล้วผู้เรียนต้องระบุเกณฑ์หรือวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ แหล่งและวิธีการเรียนรู้ และหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ผู้เรียนและครูผู้สอนผู้สอนร่วมกันทบทวนร่างสัญญาการเรียนผู้เรียนและครูผู้สอน ผู้สอนร่วมกันทบทวนร่างสัญญาการเรียนก่อนที่จะตกลงทำสัญญาโดยพิจารณาทบทวนร่างสัญญา แห่งการเรียนรู้ใน 4 ประเด็น กล่าวคือ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ หลักฐานการเรียนรู้ และเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ทำสัญญาแห่งการเรียนรู้ หลังจากครูผู้สอนผู้สอนและผู้เรียนดำเนินการตาม ขั้นตอนที่ 1 และ 2 จนเป็นที่พอใจทั้ง ของครูผู้สอนผู้สอนและผู้เรียนแล้ว ให้ผู้เรียนเขียนสัญญาการเรียนลงในแบบฟอร์มสัญญาการเรียน แล้วให้เก็บสัญญาการเรียนไว้คนละ 1 ฉบับ

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตามสัญญาการเรียน เมื่อผู้เรียนทำสัญญาการเรียนเรียบร้อยแล้ว ผู้เรียนลงมือปฏิบัติตามสัญญาการเรียนที่สร้างขึ้น ถ้าผู้เรียนพบว่าในขณะที่ดำเนินการตามสัญญาการเรียนนั้นมี แนวทางหรือวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆที่เหมาะสมกว่า ผู้เรียนสามารถทำสัญญาการเรียนใหม่ได้ แต่ก็ ไม่ใช่ว่าผู้เรียนจะแก้ไขสัญญาการเรียนใหม่ทุกครั้งทีลงมือปฏิบัติตามสัญญาการเรียนที่ทำไว้ เพราะ สัญญาการเรียนที่สร้างขึ้นนี้ได้ผ่านการทบทวนมาแล้วจากผู้เรียนและครูผู้สอนผู้สอน

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในสัญญาการเรียนเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เรียนพิจารณาว่าผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของผู้เรียนเป็นไปตามที่ระบุไว้หรือไม่ เพื่อเป็น ข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดในสัญญาการเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สัญญาแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Knowles (1975) นั้นคือการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการนำตนเองวิธีการหนึ่ง ซึ่งสิ่งสำคัญก่อนที่ผู้เรียนจะทำสัญญา แห่งการเรียนรู้กับผู้สอนและสมาชิกที่เป็นผู้เรียนด้วยกัน โดยที่ผู้เรียนต้องรู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้ ในเรื่องใด แหล่งและวิธีการเรียนรู้ หลักฐานการเรียนรู้ เกณฑ์และวิธีประเมินผลการเรียนรู้ การ จัดการเรียนรู้

การวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

จากการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น พบว่าปัญหาหลักๆในการศึกษาคือ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นค่อนข้างซับซ้อนและยากต่อการนิยาม การวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีผู้ให้ความสนใจศึกษาในหลายแง่มุม และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก็เป็นแนวคิดที่กว้างเกินกว่าบุคคล 1 คนจะสามารถศึกษาได้ในทุกแง่มุม แนวคิดของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นค่อนข้างสับสนเพราะยังนิยามไม่เพียงพอ ดังนั้นในช่วงเริ่มแรกของการศึกษา ผู้ที่จะศึกษาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงควรเจาะจงว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่ตนเองศึกษาคืออะไรภายใต้พื้นฐานที่ว่าเป็นกิจกรรมของมนุษย์ เช่น จะเป็นพฤติกรรม การรับรู้ ความคิด ประสบการณ์หรือการสื่อสาร (Grow, 1991,1996)

แบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นเป็นการวัดลักษณะเฉพาะเจาะจงของผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นมีแนวคิดมาจากการวิจัยทางสังคมศาสตร์และแนวคิดความสามารถในการเรียนรู้ มีการอธิบายไว้ในเชิงจิตวิทยา สังคมเกี่ยวกับสภาพการเรียนรู้ที่นำไปสู่พฤติกรรม เป็นสิ่งที่มาจากแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอกของบุคคล ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย ได้ศึกษาและทำการวิจัยการวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดที่ตนเองเชื่อและยึดถือ โดยแบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นส่วนใหญ่เป็นการวัดที่ลักษณะของตัวผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้วัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าสามารถใช้วัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้มี 2 ชุด ได้แก่ แบบวัด OCLI ของอดดี และแบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโน แต่ส่วนใหญ่วิธีการวัดผลทั้งในประเทศไทยหรือต่างประเทศ จะใช้แบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโน เพราะมีผู้ศึกษาแล้วพบว่าแบบวัด SDLRS เป็นการวัดที่ครอบคลุมลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือมีการวัดทั้งคุณลักษณะในตัวบุคคลและทักษะของบุคคลแต่แบบวัด OCLI จะวัดคุณลักษณะภายในบุคคล แต่อย่างไรก็ตามการที่จะใช้แบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโน นั้นจะต้องนำมาปรับปรุงก่อนเพื่อให้เหมาะกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารต่างๆสามารถสรุปแบบวัดและรูปแบบการวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักการศึกษาทั้งในประเทศไทย และ ต่างประเทศ ได้ดังนี้

1. แบบวัด OCLI (Oddi Continuing Learning Inventory) (Oddi, 1984) ที่ได้พัฒนาแบบวัดลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยประเมินโครงสร้างและทดสอบความตรงของเครื่องมือในการวัดแนวโน้มของการเป็นผู้เรียนที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ หาค่าความเที่ยงโดยศึกษาในนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระบบการศึกษาผู้ใหญ่

สาขานิติศาสตร์และพยาบาลศาสตร์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.87 ทดสอบซ้ำได้ 0.89 ภายหลังการสกัดองค์ประกอบพบว่า ผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่องมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 ความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ
- 1.3 การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น
- 1.4 การควบคุมตนเอง

2. แบบวัดSDLRS (Self-Directed Learning Readiness Scale) (Guglielmino, 1977) ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้โดยมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ ใช้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับงานวิจัยเชิงทดลองกึ่งทดลอง หรืองานวิจัยหาค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เกี่ยวกับบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือวินิจฉัยการประเมินผู้เรียนในด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยถูกกลีเอลมิโน ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “Development of the Self-Directed Learning Readiness Scale” มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและสำรวจลักษณะของบุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยศึกษาจากบุคคลที่มีความสามารถทางด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองจำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยให้กลุ่มตัวอย่างระบุงค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รวมถึงความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพส่วนตัวที่สำคัญ แล้วนำองค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจมาประเมิน นำมาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างแบบวัด SDLRS แบบวัดนี้สร้างขึ้นในลักษณะให้ตอบคำถามเกี่ยวกับตนเองพร้อมกับเลือกลักษณะมาตราประมาณค่า (Likert – Type Item) จำนวน 41 ข้อ หลังจากได้แก้ไขปรับปรุงหัวข้อต่างๆ แล้ว ได้นำเครื่องมือนี้ไปวัดกลุ่มตัวอย่าง 307 คนในรัฐจอร์เจีย คานาดาและรัฐเวอร์จิเนีย นำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แล้วคัดเลือกข้อความต่างๆเพื่อการแก้ไขและประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบวัด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.87 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถสกัดองค์ประกอบของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ 8 ด้าน โดยวัดจากลักษณะของผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8 ประการ ได้แก่

- 2.1 การเปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities)
- 2.2 มโนคติของตนเองด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self concept as an effective learner)
- 2.3 มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Initiative and independence in learning)

2.4 มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (Informed acceptance for one's own learning)

2.5 มีความรักในการเรียน (Love of learning)

2.6 มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

2.7 ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

2.8 ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา (Ability to use basic study skills and problem-solving skills)

3. แบบวัดการวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนรินทร์ บุญชู (2532) ซึ่งเป็นคนไทยคนแรกที่ได้นำแบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโน มาดัดแปลงเป็นภาษาไทยและปรับปรุงใหม่ให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศไทยเพื่อให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนไทย ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากวัฒนธรรมของตะวันตก แบบวัดมีความเชื่อมั่น 0.84 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ซึ่งเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดองค์ประกอบใหม่โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) สกัดตัวองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบสำคัญ (Principle Axes Method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีเวรีแมกซ์ (Varimax Orthogonal Rotation) ได้องค์ประกอบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8 ด้านเหมือนกับผลการวิจัยของกุกลีเอลมีโน ประกอบด้วย

3.1 การเปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้

3.2 มโนคติของตนเองด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ

3.3 มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3.4 มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน

3.5 มีความรักในการเรียน

3.6 มีความคิดสร้างสรรค์

3.7 การมองอนาคตในแง่ดี

3.8 ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและนิยมใช้มีสองแบบคือ แบบวัด OCLI ของออกคีย์ และแบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโน แต่แบบวัดที่มีความนิยมสูงสุดคือแบบวัดของกุกลีเอลมีโน ซึ่งมีผู้ศึกษาพบว่าแบบวัด SDLRS นี้เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมากกว่า คือมีการวัดทั้งคุณลักษณะในตัวบุคคลและทักษะของบุคคล โดยที่แบบวัด OCLI จะวัดเฉพาะคุณลักษณะภายในบุคคลเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามการที่จะใช้แบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโน นั้นจะต้องนำมาปรับปรุงก่อน

เพื่อให้เหมาะกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ นอกจากนั้นยังมีนักการศึกษาชาวไทยได้นำวิธีการวัดแบบ SDLRS ของกุกลีเอลมีโน มาดัดแปลงให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศไทยเพื่อให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนไทย เพราะขนบธรรมเนียมหรือสิ่งแวดล้อมนั้นอาจส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่มีความแตกต่างกันได้

8.3 การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สำหรับวงการกีฬาการทำงานเป็นทีมนับเป็นหัวใจสำคัญ การประสานงานของบุคคลผู้เกี่ยวข้องส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของการแข่งขันกีฬาแต่ละครั้ง เพราะเมื่อองค์กรใดๆที่จะจัดการแข่งขันกีฬาอาจมีเงื่อนไขที่แตกต่างกัน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องอีกจำนวนมาก เช่น ทีมงานเตรียมสนามเพื่อการแข่งขัน ทีมงานกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจและละเอียดไม่ได้

ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง “กระบวนการทำงานเป็นทีม หรือกระบวนการกลุ่ม” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษ คือคำว่า Group process หรือคำว่า Group dynamics ซึ่งคำดังกล่าวนี้นำมาแปลในชื่อภาษาไทยที่มีความหลากหลาย เช่น กลุ่มสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม พลังกลุ่ม พลวัตของกลุ่ม ความเคลื่อนไหวหรือการไหลตัวของกลุ่ม กลศาสตร์ของกลุ่ม เป็นต้น แต่ที่นิยมใช้กันมาก และใช้ใกล้เคียงกันหรือควบคู่กันอยู่เสมอคือ คำว่า กระบวนการกลุ่ม และคำว่ากลุ่มสัมพันธ์ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2531: 2)

การทำงานเป็นทีม ยังมีคำที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วยกัน 3 คำ คือ กลุ่ม ทีม และทีมงาน ซึ่งล้วนแต่มีความหมายในทางเดียวกัน ซึ่งก็มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม ไว้ว่า ทีม หมายถึง ชุด หมู่ คณะ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การประสานที่ดีและสามารถผสมผสานกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

สุขุมธ แสงนิมมวล (2539) กล่าวว่าทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน

ศิริศักดิ์ ศุภมนตรี (2540) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมไว้ว่า ทีม หมายถึงการที่บุคคลหลายๆ คนมาร่วมกันทำงานด้วยกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน

ประกาศรี อึ้งกุล (2542) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง การรวมกันของบุคคลจำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานกัน เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมไว้ว่า ทีมหมายถึงคนจำนวนหนึ่งที่มีทักษะต่าง ๆ กันมาทำงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกันโดยต่างรับผิดชอบร่วมกัน

มัลลิกา ต้นสน (2544) กล่าวไว้ว่า กลุ่ม เกิดขึ้นจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้ามารวมตัว มีความสัมพันธ์ ความผูกพันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common goals) เราจะเห็นว่าความผูกพันปฏิสัมพันธ์และเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่แยกกลุ่มออกจากการรวมกันของบุคคลปกติ กลุ่มจะเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นและสำคัญต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่การสร้างและการจัดการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่คุณบริหารต้องทำด้วยความรู้และความเข้าใจ โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องสามารถสร้างและชักนำกลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกันให้ทำงานร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรวมพลัง (Synergy) ที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันของบุคคลทั้งทางกาย วาจา อารมณ์ความรู้สึก กิริยาท่าทาง และบรรยากาศในทีม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัว รวมทั้งมีการปรับความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะที่ต่อเนื่องกันหมดในความหมายอื่นๆ เช่น กระบวนการทีม หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์และการมีปฏิริยาโต้ตอบอย่างต่อเนื่องระหว่างสมาชิกในทีมงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และคนอื่นๆ (2546) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมงานไว้ว่าทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ในทางปฏิบัติทีมอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากจะต้องประกอบด้วยผู้นำทีมและสมาชิกทีม ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

Francis; & Young (1979) กล่าวว่าทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้มีความผูกพัน รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ซึ่งทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รู้สึกสนุกเพลิดเพลินที่จะทำเช่นนั้นและเป็นผู้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

Huse (1982) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมไว้ดังนี้ ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว

Kezsbom (1990) ได้ให้ความเห็นว่า ทีม หมายถึง การมอบหมายพิเศษให้กับกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และทราบว่า จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อรวมพลังกันในอนาคตที่จะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

Parker (1990) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Johnson; & Johnson (1991) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน มารวมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Woodcock (1989) กล่าวว่า ทีมประกอบด้วยบุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งกว่าผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนรวมกัน

Davis (1989) กล่าวว่าทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลหนึ่งทำกิจกรรมหนึ่งโดยมีการร่วมมือประสานงานกันเพื่อที่จะหาทางพัฒนากิจการนั้นให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วย

Woodcock; & Francis (1994) ได้นิยามว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในธรรมชาติของวิวดอคค และฟรานซิส เห็นว่าบุคคลจำนวน 50 คนขึ้นไปไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกันจะเป็นทีมก็ต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า กระบวนการทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันมีการพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียว ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในงานนั้น และถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมเสมอ นอกจากนั้นการที่บุคคลหรือสมาชิกของทีมสร้างความสัมพันธ์และแสดงปฏิริยาโต้ตอบกันทั้งทางกาย วาจา อารมณ์ ความรู้สึก กิริยาท่าทาง จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวและการปรับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในลักษณะที่ต่อเนื่องจนเกิดคุณลักษณะร่วมที่เอื้อประโยชน์ต่อการสร้างผลงานของทีมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญนอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ขึ้นใน การทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ใช้ทีมงานหรือคณะทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของความสำเร็จ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) ที่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทีมงานไว้ว่า แนวคิดเรื่องทีมงานเป็นแนวคิดที่สำคัญที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดงานใหม่ขององค์กรในปัจจุบัน บริษัทและองค์กรต่างยอมรับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสม สามารถใช้ได้วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรนั้นสร้างคุณภาพที่สูงขึ้นได้ และสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งตามนัยความหมายของมนุษย์สัมพันธ์นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวและไม่อาจทำงานคนเดียวได้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องเข้ากลุ่มและทำงานเป็นทีม ไม่เพียงแต่มนุษย์แต่ละคนเท่านั้น ครอบครัวหรือหน่วยสังคมที่เล็กที่สุด ก็เข้ากลุ่มกับเพื่อนบ้านการปฏิสัมพันธ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรม เป็นหมู่บ้าน มีคณะกรรมการ หมู่บ้าน และทำงานร่วมกันเพื่อบริหารและอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในหมู่บ้านนั้น ๆ เช่นเดียวกับบริษัทธุรกิจหลายประเภทที่มีการรวมตัวกันเข้าเป็นชมรม หรือสมาคมเพื่อดำเนินการทางธุรกิจและช่วยเหลือปกป้อง ค้ำครองสมาชิก ตลอดจนถึงระดับประเทศ ทวีป และ โลก มีการร่วมมือกันระหว่างประเทศ จัดตั้งเป็นกลุ่ม เป็นองค์กร เช่น สหประชาชาติ นาฟต้า เอเปค อาเซียน และ โอ เอ็ม เอฟ เป็นต้น

สรุปได้ว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้ผลงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ ขึ้นใน การทำงานอีกด้วย

หลักการและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ทีมงานเกิดจากการรวมตัวของคนหลายคน ซึ่งแต่ละคนจะมีความเป็นอยู่และความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการที่จะมาร่วมทีมกันทำงานนั้นจะต้องมีหลักการในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้หลักการไว้หลากหลายดังนี้

สุชาติ นิมมานนิตย์ (2529) ได้เสนอหลักการทำงานเป็นทีมไว้ 8 ประการคือ

1. การช่วยกันวางแผนอย่างมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่แน่นอนและสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. มีความถูกต้องแต่เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
3. มีความสามัคคีและมีน้ำใจในการช่วยกันร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมาย
4. ทุกคนมีความสำคัญเท่ากันไม่พยายามเอาเปรียบกัน
5. รู้จักแบ่งงานและประสานงานกัน
6. ช่วยกันประคับประคอง กฎ ระเบียบของทีมให้มีความศักดิ์สิทธิ์
7. ช่วยกันสร้างสรรค์ประชาธิปไตย ประชุมปรึกษาหารือกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค และข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม
8. ยกย่องให้เกียรติแก่ผู้เสียสละให้ทีม

สุพัตรา สุภาพ (2536) ได้เสนอหลักในการทำงานเป็นทีม หรือหัวใจการทำงานเป็นทีม จึงต้อง “รู้จักคน” และ “รู้จักงาน” ดังนี้

1. การให้สมาชิกมีส่วนร่วม
2. มีการวางแผนล่วงหน้า
3. เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานว่าเป็นอย่างไร
4. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก
5. แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบ
6. การให้สมาชิกตัดสินใจ
7. ให้กลุ่มมีความผูกพันยึดเหนี่ยว
8. แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน

9. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
10. ให้คนมีอารมณ์เหมือน ๆ กันอยู่ด้วยกัน
11. เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถเพื่อช่วยกันทำงาน
12. สร้างแรงจูงใจแต่ละคนได้ถูกต้อง
13. เข้าใจบทบาทของตนว่าต้องทำอะไร
14. สามารถใช้ข้อขัดแย้งเป็นเชิงสร้างสรรค์
15. ส่งเสริมให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นได้
16. สนับสนุนกันและกันในระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

สุเมธ แสงนิมนวล (2539) กล่าวว่าปัจจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของทีมงานจะต้องประกอบด้วย 1) ผู้นำทีม 2) การกำหนดเป้าหมายชัดเจน 3) ความไว้วางใจ 4) การชี้แนะแนวทางปฏิบัติ 5) การสื่อความหมาย 6) การเสียสละ 7) การให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่มมิใช่เป็นรายบุคคล 8) สร้างค่านิยมให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของกลุ่ม และ 9) มีการประสานงานที่ดี

เทียน ทองแก้ว (2547) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. ทุกคนจะต้องเข้าใจงานที่ทำหน้าที่ของตนด้วย
2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
3. มีความเข้าใจการทำงานกับคนจำนวนมากยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
4. ระลึกเสมอว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคน
5. ทุกคนจะต้องทำตนให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น
6. ลดความขัดแย้งและเพิ่มความประนีประนอมในทีมให้มากขึ้น
7. ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนจนถึงขั้นตรวจสอบ
8. ผู้นำจะต้องเป็นผู้คอยดูแลและถามข่าวคราวอยู่เสมอและร่วมแก้ไขปัญหากับสมาชิก

ทิสนา แคมมณี (2537) กล่าวว่าไว้ว่าหลักการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1. มีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาทำงานร่วมกันนั้น จะต้องมีความวัตถุประสงค์ในการ มาร่วมกลุ่มกัน คือ จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาทำงานร่วมกัน จะต้องมีส่วนร่วมบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมี การติดต่อสัมพันธ์ สื่อความหมาย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถทำงานร่วมกันไปได้

4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมี การประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

5. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ได้รับการจัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน จากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

6. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ต้องมีโอกาสร่วมกัน ในการตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

ศิริศักดิ์ สุขมนตรี (2540) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างทีมงานจะ ประกอบด้วยผู้นำทีม ผู้จัดการทีม และสมาชิกในทีม เมื่อทราบองค์ประกอบของทีมแล้ว สิ่งที่จะต้องดำเนินการต่อไป คือ การที่จะสร้างทีมงานขึ้นมาจะเริ่มต้น ณ จุดใด และดำเนินการต่อไปอย่างไร

เทียน ทองแก้ว (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ผู้นำทีม ผู้นำทีมถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลร่วมงานกันเป็นทีม เพราะจะเป็นผู้กระตุ้นและชี้นำการทำงานในองค์กร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Plan) บริหารงานแผน (Plan Management) และการประเมินแผน (Plan Evaluation) ขั้นตอนของการบริหารงานในองค์กร ผู้นำทีมจะมีบทบาทในการ กำหนดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปในรูปแบบการทำงานเป็นทีม

2. สมาชิกในทีม สมาชิกจะต้องเข้าใจบทบาทในการทำงานร่วมกัน จะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าตนต้องสนับสนุนให้สมาชิกคนอื่นได้ทำงานอย่างเต็มที่ให้ความร่วมมือ และสนองตอบ ความต้องการของผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีความซื่อสัตย์ ใจจริงต่อการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างดีที่สุด สนับสนุนคนอื่นให้ทำงานอย่างเต็มที่ มีวินัยในตนเอง ควบคุมตนเองได้ ไม่สร้างปัญหาให้กับคนอื่นและองค์กร รวมทั้งมี ทักษะในการทำงานของสมาชิก

3. เป้าหมายของทีม เป้าหมายของทีมไม่ใช่เป้าหมายของบุคคลแต่ละคน แต่เป็น เป้าหมายขององค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่จะให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

3.1 ผู้นำ จะต้องใช้ความสามารถให้เกิดเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายตรงกับความ ต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะให้ประสบความสำเร็จ สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น ในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนและทดสอบแผนปรับปรุง

แผนทบทวนและช่วยเหลือให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนที่จำเป็นและติดตามความก้าวหน้าของการทำงานเสริมกำลังใจในการทำงาน และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเป้าหมายขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายสูงสุด

3.2 สมาชิกในทีม จะต้องช่วยในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน ซึ่งถือว่าเป็นการช่วยควบคุมตนเองให้ผูกพันกับการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น ร่วมในการปฏิบัติตามแผนงาน และช่วยเหลือเติมเต็มในส่วนที่บกพร่อง ทั้งในด้านการให้ความร่วมมือ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้นำในส่วนที่เกี่ยวข้องและจำเป็น รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าของงาน เสริมกำลังใจในงานที่ประสบผลสำเร็จ และให้การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาให้เกิดความมั่นใจว่างานทั้งหมดจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐาน

3.3 เป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด มีลักษณะดังนี้

3.3.1 เป้าหมาย เป็นผลที่ต้องการให้สำเร็จ ซึ่งจะการเขียนบรรยายลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก กำหนดเงื่อนไขที่เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุหรือสำเร็จ ประการที่สอง กำหนดเวลาในระหว่างที่ผลลัพธ์จะเกิดขึ้น และประการสุดท้าย ทรัพยากรในองค์กรที่ต้องผูกพันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

3.3.2 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์ทางพฤติกรรมที่กำหนดไว้ตามช่วงเวลาตามปกติจะกำหนดเป็นเชิงปริมาณที่เป็นสิ่งผลิตได้ ข้อบกพร่อง ความทนทาน และมาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น ทั้งเป้าหมายและมาตรฐานของทีมนั้นจะต้องมีลักษณะท้าทายและเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบ มีการกลั่นกรองตรวจสอบในความเป็นไปได้ และทำให้องค์กรก้าวหน้า

4. น้ำใจของทีม น้ำใจของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย เจตคติของผู้ที่รับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันสนับสนุนซึ่งกันและกันคำนึงถึงเป้าหมายของทีม มุ่งความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์และเปิดเผยเห็นชอบกับเพื่อนร่วมทีมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทีม ช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้รู้จักกันเพื่อที่จะได้เข้าใจเพื่อนร่วมทีม และระมัดระวังและให้โอกาสคนอื่นได้ทำงานในน้ำใจของทีมนี้จะประกอบด้วย มีความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง สื่อสารแบบเปิดหรือแบบสองทาง และความร่วมมือในการตัดสินใจ

5. ลักษณะของงาน งานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เป็นงานที่ต้องอาศัยพลังการทำงานร่วมกันจากสมาชิกหลายคน ทั้งในด้านความคิด ด้านการใช้กำลังงาน และการแบ่งงานเป็นส่วนย่อยและช่วยกันทำ รวมทั้งงานที่ทำได้สอดคล้องกับความสามารถของสมาชิก

6. การบริหารทีมงาน การบริหารงานเป็นทีม เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำต้องกำหนดทีม ขึ้นรับผิดชอบตามโครงสร้าง และกำหนดแนวการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสั่งการของผู้นำจึงต้องให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดแนวนโยบายที่เกิดจากทีมร่วมกัน

กำหนด ลักษณะของการบริหารเป็นทีมจะต้องอาศัยการปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันจะได้ช่วยเหลือกันตั้งแต่การบริหารเป็นทีมที่ดี คือ รูปแบบการบริหารของญี่ปุ่น เริ่มตั้งแต่การประชุมจะปรึกษาหารือกันทุกวันก่อนการทำงาน และในการประชุมจะถกเถียงปัญหา และแนวทางที่ต้องการแก้ไขปัญหา จะพยายามหาทางให้เกิดความเห็นพ้อง ญี่ปุ่นเรียกว่า รินกิ (Ringi) เมื่อมีความเห็นพ้องแล้ว ทุกคนจะช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลักดันให้งานสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้คนญี่ปุ่นจึงประสบความสำเร็จด้วยดีจากวิธีการทำงานร่วมกันได้ดี

Woodcock (1989) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย

1. มีความสมดุลในบทบาทคือ มีความผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคลและใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายอย่างแท้จริง
3. มีความเปิดเผยและมีการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและการสัมพันธ์ภายในทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกคนอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน
4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงใจ ให้โอกาสพูดถึงปัญหาต่างๆ ได้อย่างอิสระ
5. มีความร่วมมือและการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน การวางแผนในการดำเนินงาน ต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีม เป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย
6. มีวิธีการปฏิบัติที่คล่องตัว การทำงานของทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก
7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรจะกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย
8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที การทบทวนนี้ อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้
9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีสัมพันธภาพในระหว่างกลุ่มดี การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอการทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมงานเป็นสำคัญ องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมนี้ ได้แก่ นักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างทีมไว้หลายแนวคิด ดังนี้

Daft (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างทีม 3 ประการ คือ

1. ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ
3. สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างทีมไว้ว่า

1. มีลักษณะเป็นครอบครัว สมาชิกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. มีการประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้รวมกัน
3. สมาชิกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน
4. ทีมจัดหาสถานที่ที่ควรจะมีเพื่อการพบปะ ประชุม เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก
5. ทีมสามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาความต้องการของสมาชิก
6. ทีมให้โอกาสที่จะเรียนรู้
7. ทีมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่น่าสนใจ
8. ทีมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่องานและมีความสุขสนุกสนานในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า หลักการและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมคือการมีส่วนร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมงาน โดยมีปัจจัยต่างๆคือการวางแผนงาน การบริหารงานเพื่อให้สมาชิกดำเนินงานตามแผนงานตามบทบาทในหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ศิริศักดิ์ สุภมนตรี (2540) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และที่สำคัญสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องรับรู้ถึงเป้าหมายนั้น ๆ เป็นอย่างดี
2. บทบาท ภาระหน้าที่ในการทำงานนั้นจะต้องกำหนดกันไว้ให้ชัดเจนว่าใครมีหน้าที่ในส่วนใด
3. วิธีการทำงาน ขั้นตอนต่างๆ อันพึงเกิดขึ้นในการทำงานด้วยกันทั้งทีมนั้นจะกำหนดกันไว้อย่างไร
4. สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง ซึ่งสมาชิกของทีมงานจะต้องช่วยกันเสริมสร้างสัมพันธภาพที่คืออย่างสม่ำเสมอ
5. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในด้านของการเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2544) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีผู้นำทีมที่ดี
2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มีการชี้แนะแนวทางปฏิบัติ
5. มีการสื่อสารแบบเปิด
6. มีการเสียดสีของสมาชิกทีมงาน
7. มีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม
8. สร้างค่านิยมให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของกลุ่ม
9. มีการประสานงานที่ดี

ทิสนา แคมมณี (2545) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกันคือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อสารความหมายต่อกันและกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

Woodcock (1989) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีความสมดุลในบทบาท คือ มีการผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถของแต่ละบุคคล โดยใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย โดยเต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง

3. มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการเผชิญหน้ากันอย่างเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พுகันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกันของสมาชิกในทีม ซึ่งสมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพุดถึงปัญหาต่างๆ ได้อย่างอิสระ

5. มีความร่วมมือและการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน การวางแผนในการดำเนินงานต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ความขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. มีวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การทำงานของทีมนจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. มีผู้นำ ทีมที่เหมาะสม ผู้นำ ภายในทีมควรกระจายไปทั่วทั้งทีมได้ตามสถานการณ์ และจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. มีการทบทวนบทบาทการทำงานของทีมสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. มีการพัฒนาบุคลากร มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกในทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีสัมพันธภาพในระหว่างทีมดี การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่นับเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

Parker (1990) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกต่างยอมรับ

2. มีความไม่เป็นทางการ มีลักษณะสะดวกสบาย และผ่อนคลาย

3. สมาชิกมีส่วนร่วม ซึ่งสมาชิกจะถูกกระตุ้นให้เข้าไปมีส่วนร่วมใน การอภิปรายให้มากขึ้น

4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีม ให้การสนับสนุนความไม่ลงรอยกัน ไม่เห็นพ้องต้องกัน จะไม่หลีกเลี่ยง หรือมีความรู้สึกขัดแย้ง

5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจจะอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด หลีกเลี่ยงการลงคะแนนเสียง

6. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น

7. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีม ต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

9. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

10. มีความหลากหลาย ทีมต้องมีมุมมองที่กว้าง มีความหลากหลายทั้งกระบวนการทำงาน และทักษะในการทำงาน

11. มีการประเมินตนเอง ทีมต้องยุติการตรวจสอบว่าสิ่งที่ดีเป็นอย่างไร แต่ควรให้มีการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

Schein (1990) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วม แสดงความเห็นอกเห็นใจกัน รับฟังกัน และกัน

2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายนั้น

3. ต้องหาสาเหตุของปัญหาอย่างถ่วงถ่วง ในสถานการณ์ที่มีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องหาสาเหตุอย่างถี่ถ้วนก่อนจะนำเสนอวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหานั้น

4. การยอมรับ ความจำเป็นของการมีผู้นำ เมื่อสมาชิกทั้งหลายประชุมกันจะต้องมีอาสาสมัครคนใดคนหนึ่งที่สมาชิกทีมยอมรับให้เป็นผู้นำ

5. ความเห็นพ้องต้องกัน เป็นสิ่งที่พึงประสงค์และพิสูจน์ให้เกิดขึ้น อย่างกรณีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะต้องได้รับแรงสนับสนุนอย่างเต็มที่

6. ความไว้วางใจ เชื่อใจ สมาชิกทั้งหลายจะต้องไว้วางใจกัน กล่าวคือ พวกเขาสามารถเปิดเผยสิ่งที่เขาไม่สู้เต็มใจให้คนภายนอกได้ทราบ ให้สมาชิกในทีมได้รับรู้

7. การมีความยืดหยุ่น ลักษณะของความยืดหยุ่นจะสามารถแสวงหาช่องทางปฏิบัติใหม่และดีกว่าเดิม เพื่อให้แต่ละคนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ

McGregor (1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงานของทีมไม่ตึงเครียด มีความสะดวกสบาย และมีลักษณะไม่มีพิธีรีตอง

2. สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับภารกิจของทีม

3. สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

4. สมาชิกได้มีโอกาสแสดงออกและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

5. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับเฉพาะเรื่องงานไม่ได้เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

6. ทีมงานมีความตระหนักรู้เสมอเกี่ยวกับการกิจของทีมงาน

7. การตัดสินใจของกลุ่มเป็นการตัดสินใจที่ได้ฉันทานุมัติจากทุกฝ่ายไม่ใช่ตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

8. เมื่อมีการมอบหมายงานให้สมาชิก สมาชิกจะได้รับคำชี้แจงเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและยอมรับปฏิบัติตามเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ

9. บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน

10. การวิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน

11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเอง จะมีการตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ๆ ว่าจะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และทำการ
ทำงานเป็นทีมที่ดีจะสะท้อนไปถึงการเรียนรู้เป็นทีมที่ดีด้วย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
(Donna Riechman อ้างถึงใน วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์, 2545) ได้จัดรูปแบบของประสิทธิภาพการ
ทำงานเป็นทีมที่ดี (Team Performance Model) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ
องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 1: จุดมุ่งหมายและผลงาน

1. มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบชัดเจนเป็นที่ตกลงและรับทราบโดย
ทั่วถึงกัน
2. จุดมุ่งหมายและผลของทีมได้รับการยอมรับจากสมาชิกภายในทีม
3. มีการตั้งคุณค่าและมาตรฐานความเป็นเลิศซึ่งเป็นที่ยอมรับ
4. มีการปรับปรุงทีมให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2: การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

1. สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม และมีความรู้สึกที่สามารถร่วมมือกัน
ทำงานได้เป็นอย่างดี
2. มีความสมดุลระหว่างความเป็นอิสระส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ของทีม
3. เปิดกว้างในเรื่องของการแลกเปลี่ยนข้อมูลอภิปราย ถกเถียงกันด้วยความซื่อสัตย์
และเปิดเผย

องค์ประกอบที่ 3: สมรรถนะในการทำงาน

1. สมาชิกมีความสามารถในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง
2. ทุกคนสามารถใช้สมรรถนะส่วนบุคคลในการทำงานอย่างเต็มที่
3. สมาชิกทุกคนรู้จุดเด่น/จุดแข็งของกันและกัน
4. โครงสร้างของทีมสามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบที่ 4: กระบวนการสื่อสาร

1. สมาชิกแต่ละคนมีสัมพันธ์ภาพระหว่างกันภายในทีมอย่างดีและมีประสิทธิภาพ
2. ทุกๆ ความคิดเห็นของสมาชิกล้วนมีคุณค่า
3. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีมจะได้รับการแก้ไขนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
4. สมาชิกทุกคนสามารถบอกความรู้สึกของตัวเองด้วยความไว้วางใจต่อทีม
5. บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีมาก ภายในทีมมีการยอมรับนับถือกัน
6. มีการจัดการบริหารความขัดแย้งได้ดีและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 5 บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

1. สมาชิกทุกคนยอมรับในเงื่อนไขและข้อตกลงของทีม
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกัน
3. สมาชิกสามารถแยกแยะความรู้สึกได้อย่างถูกต้อง และกล้าจะแสดงความรู้สึกนั้น

ให้ทีม ได้รับทราบ

4. บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความรู้สึกที่เป็นมิตร ดีต่อกัน

องค์ประกอบที่ 6: ภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัดความเป็นผู้นำมี 2 ประการคือ ภาระหน้าที่ และบทบาท ซึ่งผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีมาตรฐานในการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการสื่อสาร
3. มีการกำหนดผลการปฏิบัติงานของสมาชิกและทีมอย่างชัดเจน
4. มีความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกในการตัดสินใจ และการแสดงความคิดเห็น

ภายในทีม

5. สนับสนุนการตัดสินใจของทีม

สรุปได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินใจฟันนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เพราะจะต้องมีการประสานงาน ในการจัดการแข่งขันกีฬาเกือบทุกชนิดนั้นผลงานจะบรรลุตามเป้าหมายได้ต้องมีการจัดเตรียมงานที่ดีโดยสมาชิกที่เกี่ยวข้องทุกส่วนและสมาชิกทุกส่วนนั้นจะต้องมีความตั้งใจจริง ต้องมีการเสียสละความเป็นส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้วัตถุประสงค์ของการจัดการแข่งขันให้ประสบความสำเร็จตามต้องการ

8.4 ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

ความหมายของความรับผิดชอบ

ความหมายของ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักการศึกษา มีรายละเอียดที่อธิบายได้ดังนี้

ชวาล แพรัตกุล (2514) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ในรูปพฤติกรรมไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปในด้านที่เป็นผลดีและ

ผลเสียโดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับงานมา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2514) กล่าวถึง บุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบจะต้องประกอบด้วยความขยันหมั่นเพียร ความละเอียดรอบคอบ ความสามารถและความรอบรู้ ความเอาใจใส่และความฝักใฝ่แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

นิคม ดังคะพิภพ (2516) ให้คำนิยามของความรับผิดชอบสูง คือ บุคคลที่เชื่อถือได้ มีหิริ-โอตตปปะ เป็นผู้ที่ชอบวางแผนก่อนลงมือทำงาน ละเอียดรอบคอบ รักความก้าวหน้า และพึ่งตนเอง

จรรยา สุภาพ (2521) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับรู้และสำนึกในการกระทำของตนเอง ยอมรับผลแห่งการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูก ไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ความรู้สึกรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง โดยไม่ต้องมีการบังคับ เข้มงวดจากบุคคลอื่น

ชำนาญ นิสารัตน์ (2524) ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบว่า หมายถึง การยอมรับรู้และสำนึกในการกระทำของตนเอง ยอมรับผลแห่งการกระทำของตนเองด้วยความเต็มใจไม่จะเป็นผลดีหรือผลร้าย ไม่ว่าจะทำผิดหรือถูก ไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดีขึ้น ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติสอดคล้องกับกฎจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ยอมรับตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไปแล้ว

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรรณปก (2525) กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับหน้าที่ คนที่มีความรับผิดชอบ คือคนที่ตั้งใจปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ด้วยความเพียรพยายาม และยอมรับผลของการกระทำนั้น ไม่ว่าจะเป็ความรับผิดชอบหรือความรับผิดชอบ โดยเต็มใจไม่หลีกเลี่ยง (ศิรินันท์ วรรณกิจ, 2545 อ้างถึงใน Good, 1959) ได้กล่าวว่าในหนังสือ Dictionary of Education ได้ให้ความหมายของคำว่าความรับผิดชอบไว้หลายนัย เช่น นัยแรกได้อธิบายว่าเป็นหน้าที่ประจำของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนอีกนัยหนึ่งให้ความหมายไว้ว่าการปฏิบัติงานและหน้าที่ โดยเฉพาะซึ่งได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดที่สุดตามความหมายของตน

กรมสามัญศึกษา (2526) ให้ความหมายความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนว่า หมายถึง การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน เข้าห้องเรียนและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่นัดหมายเมื่อมีปัญหาหรือไม่เข้าใจบทเรียนก็พยายามศึกษาค้นคว้า ซักถามอาจารย์ให้เข้าใจ เมื่อทำแบบฝึกหัดฝึกก็ยอมรับว่าทำผิด และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องด้วยตนเองอยู่เสมอ มีผลการเรียนผ่านทุกวิชาในทุกภาคเรียน

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2529) ให้ความหมายความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนว่า หมายถึง การตั้งใจศึกษาเล่าเรียนด้วยความขยันหมั่นเพียรละเอียดรอบคอบ อดทน ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย โดยมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้ การตั้งใจเรียนเข้าห้องเรียนตรงเวลา เข้าห้องเรียนทุกชั่วโมง ส่งงานอาจารย์ทันตามกำหนดผลการเรียนสม่ำเสมอทุกภาคการศึกษา ผลการเรียนดีขึ้นทุกภาคการศึกษา ไม่เคยทุจริตในการสอบ ร่วมกิจกรรมการเรียนทุกชั่วโมง รู้สึกอยากเรียน และตรวจทานงานที่ทำเสร็จแล้ว

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2535) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า เป็นพันธะผูกพันที่มนุษย์มีต่อชีวิต และหน้าที่การงาน เพื่อให้ชีวิตและการงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สำเนียง ศิลป์ประกอบ (2540) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนที่ดีด้วยการแสดงออกในลักษณะการรู้จักหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ในการศึกษาเล่าเรียน ขยันหมั่นเพียร เข้าห้องเรียนและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลา เมื่อมีปัญหาไม่เข้าใจในบทเรียนก็พยายามค้นคว้า และซักถามจากสมาชิกในกลุ่ม หรือครูผู้สอนด้วยความสนใจ เอาใจใส่ในการแก้ไขข้อบกพร่องและผิดพลาดด้วยความเต็มใจแม้จะถูกตำหนิและแก้ไขหลายครั้ง

ปรีชา ชัยนิคม (2542) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเองและสังคม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยมีความรับผิดชอบและยอมรับการกระทำของตนเอง ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จันทรา พวงยอด (2543) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของนักเรียนที่แสดงออกถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน การปฏิบัติตนในการเรียน และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2520) กล่าวว่าความรับผิดชอบ คือการยอมรับรู้แล้วกระทำตอบสนองด้วยความสมัครใจต่อสิ่งที่ต้องกระทำ ในฐานะที่เป็นหน้าที่ของตน ไม่ใช่เพียงแต่คิดหรือรับรู้อยู่ในใจ

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2535) กล่าวถึง ความรับผิดชอบอันเกิดจากความสำนึกว่า ความรับผิดชอบเกิดจากความสำนึก คือ มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ และคิดจะทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ด้วยความเต็มใจ

ถวิล จันทรสว่าง (2545) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง การทำตามหน้าที่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบการงานที่ได้รับมอบหมาย การทำตามที่ได้พูดหรือให้คำมั่นสัญญาไว้ และการยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้พูดหรือได้กระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดี และข้อบกพร่องต่างๆ ทุกครั้ง

ศิริพันธ์ วรรณกิจ (2545) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลประพฤติ ปฏิบัติงานต่างๆด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย อีกทั้งยังไม่ปิดหน้าที่ของตนให้แก่ผู้อื่นจากความหมายของความรับผิดชอบ

Funk and Wagnall (1961) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า ความรับผิดชอบ คือ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ และรับผิดชอบในการกระทำของตน มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ สามารถจัดหาเงิน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองต่อหน้าที่หรือข้อตกลงที่ตั้งไว้ตามอุดมคติ กฎของศีลธรรมและหลักธรรมอีกด้วย

Cattell (1963) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถในความรับผิดชอบ ไว้ว่า คือ บุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ มีความบากบั่นพากเพียร ถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ลักษณะของคนที่ไม่มีความรับผิดชอบ คือคนที่ถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ หลีกเลียงข้อบังคับ

Gove (1965;1935) ได้กล่าวว่าในหนังสือ Webster's Third New International Dictionary ได้อธิบายความหมายของคำว่าความรับผิดชอบไว้หลายนัย ซึ่งนัยแรกให้ความหมายไว้ว่าเป็นคุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบ เช่นความรับผิดชอบทางด้านศีลธรรม กฎหมาย หรือทางด้านจิตใจ ความเชื่อใจได้ความเชื่อถือได้ อีกนัยหนึ่งได้อธิบายว่า เป็นบางสิ่งบางอย่างซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะต้องรับผิดชอบ เช่น ความเป็นผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง

Dickinson (1987) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียนหมายถึง การที่นักเรียนสามารถตัดสินใจในกระบวนการเรียนของตนเองได้ เช่น การตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ การเลือกและการใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียน การแบ่งเวลาการเรียน การประเมินผลการเรียนการเลือกทำกิจกรรม การเลือกคบบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ การเข้าร่วมกลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการตัดสินใจในพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึงการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ เพื่อให้งานสำเร็จไปตามเป้าหมาย มีการวางแผนการทำงาน ขยันหมั่นเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนเองให้ผู้อื่นและติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี อีกทั้งยังยอมรับในการกระทำของตนเองทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย

ประเภทของความรับผิดชอบ

ประเทิน มหาจันทร์ (2536) ได้ความรับผิดชอบไว้ 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คือ การปฏิบัติหน้าที่การทำงานและหน้าที่สังคม หน้าที่อื่นๆ ทั้งปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ต่อญาติพี่น้อง ต่อบุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติ มนุษย์ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่เหล่านี้ ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าบุคคลใดบรรลุวุฒิภาวะมากน้อยเพียงใด

2. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานนั้น เนื่องจากทุกคนต้องมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติทั้งของตนเอง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านการงาน และในส่วนบุคคลก็ควรจะต้องตั้งใจทำหน้าที่ของตนให้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมายมา ไม่ละเลยทอดทิ้งไป ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการงาน เป็นผู้ที่ยกเอาใจใส่ในการงานของตน คอยหาทางให้งานของตนก้าวหน้าและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายในการงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ผู้รับผิดชอบต่อหน้าที่ย่อมถือว่า งานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด ซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ที่วางไว้ ให้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับหน้าที่แต่ละอย่าง

จूरिरदनันท์ยทวิกุล (2538) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย โรคร้ายไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลสประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมและละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะ จัดหาเครื่องอุปโภคที่เหมาะสม

2. ความรับผิดชอบต่อการศึกษาล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ด้วยความขยันหมั่นเพียร อดทน เข้าห้องเรียน และส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลา เมื่อมีปัญหาหรือไม่เข้าใจบทเรียนก็พยายามแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง

3. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงการงานของตนให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนงานและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

4. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้น จะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี และกล้าเผชิญต่อความจริง

5. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจช่วยเหลืองานต่างๆภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันตามความสามารถของตน รู้จักแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตนเพื่อความสุข และชื่อเสียงของครอบครัว ช่วยแก้ปัญหาที่สมาชิกของครอบครัวไม่เข้าใจกัน เมื่อมีปัญหาที่ปรึกษากัน

6. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่สมาชิกผู้ร่วมงานช่วยกันคัดค้านแนะนำ เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานกระทำผิด การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามความถูกต้องและเหมาะสม การให้อภัยเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิด หรือการไม่เอาเปรียบ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้ ความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน ช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์ และปลอดภัยจากอันตราย รู้จักประพฤติปฏิบัติงานให้เหมาะสม ละเว้นความชั่วรู้จักประมาณในการใช้จ่ายและมีความประหยัด สามารถจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตน ตั้งใจเล่าเรียนใฝ่หาความรู้และฝึกฝนตนเองให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ จนประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไข

เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบครอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ปฏิบัติ แต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี และกล้าเผชิญต่อความเป็นจริง

3. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่ต้องมีใครมาบังคับ ใช้ความสามารถเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคมีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะสำเร็จพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพงาน รู้จักวางแผนงาน ปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมายด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมายรู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

4. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามระเบียบข้อบังคับของสังคม สถาบันการศึกษา หรือสถาบันต่างๆ ในชุมชน ไม่เอาเปรียบผู้เข้าร่วมชุมชน รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของสถาบันต่างๆ ในสังคมและสร้างความเจริญให้เกิดขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง จะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมถึง การดูแลรักษาสุขภาพของตน เป็นเรื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อตนเอง

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือส่วนรวม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่มีต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถแบ่งออกได้ เป็น 5 ข้อย่อย ดังนี้

2.1 ความรับผิดชอบต่อเพื่อน/ชั้นเรียน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.3 ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน

2.4 ความรับผิดชอบต่อชุมชน/สังคม

2.5 ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบนั้นมีหลายประเภท ทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลรอบข้าง และต่อสังคมของบุคคลนั้นๆ สังกัดอยู่ ความรับผิดชอบด้านการทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบด้านการยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ความรับผิดชอบด้านความเพียรพยายาม และความรับผิดชอบด้านความตรงต่อเวลา ฉะนั้นในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาประเด็นสำคัญคือเงื่อนไขการแข่งขัน ความต้องการความถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎ กติกาของนักกีฬาล้วนต้องอยู่ในความรับผิดชอบของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งหมดการจัดการแข่งขันจะบรรลุผลได้ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาต้องมีความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่โดยเคร่งครัด

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

จรรยา สุวรรณทัต และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521) กล่าวว่า ivalว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดีที่สำคัญอย่างหนึ่งนอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อ และมาตรฐานและกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายบ้านเมือง รวมถึงลักษณะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เนื่องจากความรู้สึกรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน และมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบนี้เป็นลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

กรมการศาสนา (2525) กล่าวว่า ivalว่า ความรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของคนไทยอย่างหนึ่ง ที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้กับคนไทยนอกจากความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ประหยัด เสียสละ ฯลฯ การปลูกฝังให้คนไทยมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติก็เป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข

ทองคูณ หงส์พันธุ์ (2535) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่น การงานสำเร็จเรียบร้อยได้ผลดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน เกิดความมั่นคงในสังคมและประเทศชาติ สังคมและประเทศชาติสามารถพัฒนาไปสู่ความเจริญได้รวดเร็ว ก่อให้เกิดความสะอาดสบายและร่มเย็นเป็นสุขเกิดขึ้นในสังคมและประเทศชาติ

ทิสนา เขมมณี และคณะ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะพึงตนเองได้นั้นบุคคลจะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบในตนเอง หากบุคคลขาดความรับผิดชอบในตนเองแล้วก็จะขาดจิตสำนึกในการพึงตนเอง

สุวรรณทร์ โรจน์ขจรนภาลัย (2547) ได้สรุปว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างให้กับบุคคลต่างๆ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายาม อดทน และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคม

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายาม อดทน ตั้งใจ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งลักษณะนิสัยและทัศนคติ

ของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เป็นเครื่องผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามระเบียบ เคารพสิทธิผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตน และมีความซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งความรับผิดชอบยังเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคล ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการผู้ ตัดสินกีฬา จะช่วยให้การแข่งขันและความต้องการของนักกีฬามีความเสมอภาคดังนั้นจึงจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความรับผิดชอบของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของความรับผิดชอบ

จอร์จัน นันท์ทิวีกูล (2538) สรุปองค์ประกอบของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ ถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง โดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจ เต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยติดตามงาน ไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดการบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่
2. มีความละเอียดรอบคอบ รู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จัก คิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดีผลเสียอย่างไรบ้างวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และ หาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง
3. มีความขยันหมั่นเพียร พยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานที่ทำ และ ทำด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง ไม่ชอบอยู่เฉยหรือว่างงานริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ๆ อยู่เสมอ
4. มีความอดทน สามารถทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้นานๆ จนทำให้สำเร็จได้ โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใดๆ มีร่างกายแข็งแรงมีจิตใจเข้มแข็ง ควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเกิดความ เหนื่อยอ่อนหรือเกียจคร้าน
5. มีความตรงต่อเวลา
6. การยอมรับผลการกระทำของตนเอง ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม
7. การปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

นภคธ ภวนะวิเชียร (2540) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของพฤติกรรมที่แสดงถึงความ รับผิดชอบว่าประกอบด้วยพฤติกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ คือ
 - 1.1 รับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำ
 - 1.2 ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ตนต้องทำ

- 1.3 รู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่
- 1.4 รู้สึกว่าหน้าที่ของคนเป็นสิ่งสำคัญ
2. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ มีพฤติกรรมดังนี้ คือ
 - 2.1 สนุกใจทำหน้าที่
 - 2.2 ควบคุมตนเองได้
3. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
 - 3.1 วางแผนในการทำหน้าที่ของตน
 - 3.2 มีระเบียบวินัย
 - 3.3 มีความซื่อสัตย์
 - 3.4 มีความละเอียดรอบคอบ
 - 3.5 มีสติ
4. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ
 - 4.1 มีความอดทน
 - 4.2 มีความเพียร
 - 4.3 มีการเตรียมการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 4.4 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 4.5 รักษาสุขภาพให้แข็งแรง
5. ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้
 - 5.1 ติดตามผลการกระทำของตน
 - 5.2 มีเหตุผล
 - 5.3 ปรับปรุงการกระทำของตน

สุทธิพงษ์ บุญผดุง (2541) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีวินัยในตนเอง
2. การมีความกระตือรือร้น
3. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. การมีความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้น

เอกวิทย์ โทปุรินทร์ (2546) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของลักษณะบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อการเรียนนั้น จะประกอบไปด้วยการเป็นบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร ซึ่งกระทำ

หน้าที่ด้วยความเอาใจใส่จนประสบผลสำเร็จ และยอมรับผลของการกระทำนั้นพร้อมทั้งกับการแก้ไขและปรับปรุงอยู่เสมอ

สุวารินทร์ โรจน์จรรยาภว (2547) ได้สรุปองค์ประกอบของความรับผิดชอบว่า ประกอบด้วยลักษณะของบุคคลที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายาม อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีการวางแผนในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบ รู้จักตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Gough (1696) อธิบายถึงองค์ประกอบของลักษณะบุคคลที่มีความรับผิดชอบว่า มีอารมณ์มั่นคง มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นคนที่ชอบวางแผนก่อนลงมือทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีความคิดก้าวหน้า มีความสามารถ มีความเป็นอิสระ พึ่งตนเองได้ มีลักษณะตื่นตัวตลอดเวลา

Sanford (1970) ได้อธิบายองค์ประกอบของลักษณะผู้มีความรับผิดชอบจะสามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะประกอบด้วยการเป็นบุคคลผู้มีวินัย ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อดทนอดกลั้น ขยันหมั่นเพียร ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถของตน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ติดตามผลงานของตน อยู่ตลอดเวลา ปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีการวางแผนในการทำงาน ไม่ปิดกั้นความคิดให้กับผู้อื่น

การปลูกฝังความรับผิดชอบ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522) กล่าวถึง การส่งเสริมพัฒนา จริยธรรมว่าสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

เมื่อพิจารณาว่าความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมรูปแบบหนึ่ง

1. การให้ความรู้ขั้นสูงขึ้น เป็นวิธีการฝึกฝนและปลูกฝังให้หลักเหตุผลเชิง จริยธรรมขั้นต่ำให้สามารถใช้เหตุผลในขั้นที่สูงขึ้นไป

2. การอบรมทางศาสนา ประเพณีของผู้นับถือศาสนาพุทธได้เปิดโอกาสให้ ชาวบ้าน เข้าร่วมฟังพระธรรมเทศนาและฝึกปฏิบัติ

3. การให้แสดงบทบาทสมมติ โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมแสดงบทบาทเป็นตัวละครในเรื่องที่มีปัญหาขัดแย้งทางจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความผูกพันใกล้ชิดกับปัญหาของ ตัวเอกในเรื่องเหมือนกับเป็นปัญหาของตนเอง

4. การใช้กลุ่มให้เกิดการคล้อยตาม การแสดงเหตุผลเชิงจริยธรรมเพื่อเป็น การยกระดับ จิตใจของผู้รับการฝึกอบรมนั้น อาจทำได้โดยการใช้อิทธิพลของกลุ่มเพื่อน ซึ่งแสดงออกทาง จริยธรรมในระดับเดียวกัน

5. การให้เลียนแบบจากตัวแบบ การใช้ตัวแบบแสดงพฤติกรรมต่างๆ ให้ผู้ถูกทดลอง เห็น เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ถูกทดลองทำพฤติกรรมนั้นๆ ตามตัวแบบได้

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์ (2524) กล่าวว่า การปลูกฝังคุณธรรมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ นั้น สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่มุ่งเน้นความรู้ทางทฤษฎี และลักษณะที่มุ่งเน้นการ ประพฤติปฏิบัติจริง หรือการจัดในรูปแบบหลักสูตรแฝง ซึ่งการจัดทั้ง 2 ลักษณะนี้จะต้องจัดควบคู่กัน และมีลักษณะที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ลักษณะที่มุ่งเน้นความรู้ทางทฤษฎี

1.1 โดยการอภิปราย เป็นวิธีการที่เริ่มด้วยการเล่าเรื่องปัญหาที่ต้องการปลูกฝังเรื่อง นี้ อาจแต่งขึ้นหรือเรื่องจากหนังสือพิมพ์ แต่เรื่องนั้นจะต้องมีลักษณะความขัดแย้งทางจริยธรรมอยู่ แล้วให้ผู้รับการฝึกอบรมช่วยกันอภิปรายพร้อมเหตุผลประกอบ การอภิปรายเช่นนี้จะทำให้ผู้รับการ ฝึกอบรมรู้จักพัฒนาความคิดให้เหตุผลเชิงจริยธรรม

1.2 การสอนแบบสืบสวนสอบสวน มีวิธีคล้ายกับการสอนแบบวิทยาศาสตร์ตรงที่ ต้องค้นหาเหตุผลมาประกอบการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.3 การเล่นเกมบทบาทสมมติ มีลักษณะเป็นสถานการณ์ที่สมมุติขึ้น เช่น การเล่นเกม ละครการแสดง โดยครูกำหนดเรื่องราวให้ เป็นต้น วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความรู้สึกรู้สึกนึก คิดพฤติกรรมที่ตนเองแสดงอย่างลึกซึ้ง ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขา มาใส่ใจเรา

1.4 การเลียนแบบจากตัวแบบ อาศัยแนวคิดและหลักการของทฤษฎีการเรียนรู้ทาง สังคมเป็นพื้นฐาน โดยตัวแบบอาจใช้บุคคลที่มีชีวิตจริง บุคคลในอุดมคติโดยตัวแบบนั้นต้องเป็น บุคคลที่นักเรียนเลื่อมใสศรัทธาจะช่วยให้นักเรียนเลียนแบบพฤติกรรมได้มากเมื่อทำจนเกิดเป็น นิสัยทำให้เกิดความคิดเหตุผลเชิงจริยธรรมกลายเป็นคุณธรรมประจำใจของผู้รับการฝึกอบรม ทำให้ มีพฤติกรรมอย่างนั้นต่อไป

2. ลักษณะที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง หรือการจัดในรูปแบบหลักสูตรแฝง

2.1 การเลือกคุณธรรมที่ต้องเน้นเป็นข้อความง่าย มีความหมายชัดเจน

2.2 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีคุณค่าต่อการปลูกฝังจริยธรรมแก่ผู้รับการฝึกอบรม

2.3 การจัดชุมนุมต่างๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างคุณธรรมที่ต้องการเน้นไปด้วย

ประสาท อิศรปริดา (2531) ได้กล่าวถึงการปลูกฝังความรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และประกอบกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

1. การฝึกให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้ที่รู้จักการพึ่งตนเอง ให้เป็นตัวของตัวเอง มีเหตุผล และใช้ความสามารถของตน
2. การเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แสดงความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำความสำเร็จมาให้แก่ตัวกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเอง
3. การพยายามกระตุ้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นบุคคลที่กล้าเผชิญปัญหาที่ต้องใช้ความพยายามและให้กรรมการผู้ตัดสินกีฬาเกิดความเพลิดเพลินในการแก้ปัญหา
4. การฝึกให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นบุคคลที่ชอบแข่งขันกับตัวเอง โดยยึดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งเป็นหลัก
5. การฝึกให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. เมื่อผู้รับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในกิจกรรมใด ๆ ก็ควรจะให้คำยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ซึ่งจะเป็นสิ่งเสริมแรงให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

Hurlock (1967) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกอบรมตั้งแต่วัยเด็ก คุณลักษณะนี้จะพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ จากวัยเด็กไปสู่วัยรุ่น และจากวัยเด็กจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ ในระยะแรกของชีวิต เด็กยังช่วยตัวเองไม่ได้ ต้องอาศัยผู้อื่นตลอดเวลาแต่เมื่อโตขึ้นจะมีความสามารถด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น และยังช่วยตนเองได้ขึ้นทีละน้อย จะค่อยๆ เรียนรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับบุคคลใดๆ ได้ ซึ่งบุคคลผู้เกี่ยวข้อง หรือวิทยากรจะเป็นส่วนสำคัญในการปลูกฝัง และพัฒนาความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับผู้รับการฝึกอบรม โดยควรเริ่มปลูกฝังการรับผิดชอบต่อผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสฝึกความรับผิดชอบ โดยการได้ปฏิบัติจริง หัดไม่ให้บิดความรับผิดชอบให้แก่ผู้อื่น ฝึกให้ทำงานให้เสร็จเป็นชิ้นเป็นอัน โดยไม่ละทิ้งงานที่ได้ทำไว้แล้ว ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน ปลูกฝังและพัฒนาความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

การวัดความรับผิดชอบ

ผกา สัตยธรรม (2528) แบ่งการวัดหรือการประเมินความรับผิดชอบออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. ภาคปฏิบัติ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การถามผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ข้อมูลตรงจุดมากขึ้น แต่ต้องใช้เวลาเป็นการบันทึกพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อติดตามผลแก้ไขพฤติกรรมนั้น

2. ภาคทฤษฎี เป็นการประเมินด้วยข้อทดสอบ หรือแบบสอบถาม ตามระดับความมากน้อย ซึ่งอาจจะมีระดับตั้งแต่ดีมาก ดี ค่อนข้างดี พอใช้ ต้องแก้ไข และต้องปรับปรุงใหม่ทั้งหมดล้วน

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) กล่าวว่า ความรู้ที่รับผิดชอบเป็นจริยธรรมอย่างหนึ่ง ที่ควรได้รับการปลูกฝัง พัฒนาให้มีขึ้น ซึ่งการที่จะรู้ได้ว่าความรับผิดชอบเกิดขึ้นหรือไม่ นั้น จะสามารถวัดได้โดยการใช้วิธีการได้หลายรูปแบบ เพราะการที่จะวัดจริยธรรมให้ครอบคลุมชัดเจนแน่นอน ควรจะต้องจัดออกแบบเครื่องมือการวัดให้ได้ทั้ง 3 ส่วน คือ

1. ความรู้ในเนื้อหาทางจริยธรรม
2. ความรู้สึกเกี่ยวกับจริยธรรม
3. พฤติกรรมทางจริยธรรม

เนื่องจากความรับผิดชอบเป็นจริยธรรมแบบหนึ่ง ดังนั้นการวัดความรับผิดชอบจึงใช้เครื่องมือวัดแบบเดียวกับเครื่องมือวัดจริยธรรม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจริยธรรมที่จะวัด ในขั้นนี้เป็นเหมือนจุดประสงค์ว่าต้องการวัดจริยธรรมอะไรเป็นแบบรวมๆ หรือแบบเดี่ยวเฉพาะอย่าง

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจจริยธรรมนั้นให้ดีขึ้น เพื่อยามให้ชัดเจน

3. เลือกรูปแบบของเครื่องมือในการสร้างเครื่องมือการวัดจริยธรรม ซึ่งมีหลายรูปแบบโดยจะต้องเลือกตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยมีรูปแบบ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบเขียนตอบ และแบบสร้างจินตนาการ ในแบบเขียนตอบที่นิยมใช้มีแบบเติมเสรี กับแบบมีตัวเลือก

4. เขียนข้อความ ภาพ หรือสถานการณ์ และข้อคำถามให้สามารถวัดจริยธรรมที่ต้องการวัด โดยจะต้องมีความเหมาะสมกับรูปแบบของเครื่องมือ

5. ตรวจสอบเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น และผู้ชำนาญการทางด้านวัดผลตรวจสอบ

6. ตรวจสอบคุณสมบัติรายชื่อ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เป็นเป้าหมายเพื่อดูว่าแต่ละข้อวัดจริยธรรมได้จริงหรือไม่ และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีคุณภาพดี

7. จัดข้อสอบเป็นชุด โดยจะต้องมีข้อสอบที่มีคุณภาพตรงตามจุดมุ่งหมาย ในการวัดจริยธรรมมีการสร้างคำชี้แจงการสอบ จัดวางแบบของข้อสอบพร้อมกำหนดเวลาในการดำเนินการสอบ

8. ศึกษาคุณภาพของเครื่องมือ โดยดูความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ว่าถึงเกณฑ์ที่ดีของข้อสอบตามทฤษฎีทางการวัดผลที่กำหนดไว้หรือไม่

9. สร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัดจริยธรรมฉบับนั้น

ฉัฐภัทร ธานี (2548) กล่าวว่า การวัดความรับผิดชอบเป็นการวัดด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ เป็นเรื่องทีละเล็กละน้อยและซับซ้อน จึงทำให้การวัดพฤติกรรมทางด้านนี้กระทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะการสร้างเครื่องมือที่จะใช้วัดพฤติกรรมดังกล่าว เราไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับความ เป็นจริงหรือไม่ แต่นักจิตวิทยาและนักวัดผลการศึกษาก็ได้หาวิธีการและสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพดี เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เห็นลักษณะที่แท้จริงของผู้ถูกวัดเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่เชื่อถือได้

ทวี ท่อแก้ว และอบรม สนิทपाल (2527) กล่าวว่า ถ้าจะให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงสูง ควรจะใช้หลายๆ วิธีประกอบกัน ซึ่งโดยทั่วไปวิธีที่ใช้วัดมีอยู่ 5 วิธี คือ

1. วิธีการสังเกต เป็นวิธีการที่ใช้การสังเกตพฤติกรรมและลักษณะต่างๆ ไปที่บุคคล แสดงออก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ

1.1 การสังเกตแบบควบคุม เป็นการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งที่จัดไว้โดยเฉพาะ

1.2 การสังเกตโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน ที่บุคคลแสดงออกวิธีการสังเกตทั้งสองแบบที่กล่าวไว้ข้างต้นต้องบันทึกผลตามที่เห็นจริง โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง ที่สำคัญผู้สังเกตควรจะได้รับการฝึกฝนมาเป็นที่เรียบร้อยแล้วก่อนจึงจะได้ผลดี

2. วิธีการรายงานตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การวิเคราะห์ตนเอง เป็นวิธีการให้บุคคลประเมินค่าตนเอง แบบวิเคราะห์ตนเองโดยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบปรนัยที่เป็นนามธรรม เช่น ความสนใจในวิชาต่างๆ เจตคติต่อสิ่งเร้าแล้วแปลผลเข้าสู่มาตรฐานการวัด

2.2 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสนทนาระหว่างบุคคล 2 คนอย่างมีจุดหมาย โดยผู้ สัมภาษณ์เตรียมคำถามมา และจดบันทึกประมาณค่า ทั้งนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องไม่รู้ตัวว่าถูกทดสอบ ลักษณะนิสัย

3. วิธีการศึกษาความคิดเห็นจากคนอื่น เป็นวิธีการที่ผู้วัดจะต้องสร้างแบบทดสอบเพื่อ ใช้ถามบุคคลอื่นว่ามีความรู้สึกเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ อย่างไร

4. วิธีการใช้แบบทดสอบ เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมาก โดยมีการสร้างแบบทดสอบ ประกอบด้วยคำถามหรือข้อความหลายข้อ ซึ่งผู้ทดสอบสร้างขึ้น โดยยึดถือปกติวิสัยของคน โดยทั่วไปเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่สร้างขึ้นมักจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของผู้ถูกทดสอบเองหรือสอดคล้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เมื่อตกอยู่ในสภาพการณ์นั้นๆ ทั้งนี้ผู้ถูกทดสอบต้องร่วมมือกับผู้ทดสอบในการตอบแบบทดสอบ เพื่อให้ได้ผลที่น่าเชื่อถือหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์

5. วิธีการฉายภาพ (Projective Technique) เป็นวิธีการที่ผู้วัดได้จัดสิ่งเร้าขึ้นมาให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมการตอบสนอง เช่น เล่าเรื่องจากรูปที่นำมาให้ดู ตัวอย่างได้แก่ แบบทดสอบ รอร์ชัคและรูปภาพที่เกิดจากการหยดหมึก ให้สร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องจากคำที่กำหนดให้ ให้เติมข้อความที่ไม่สมบูรณ์ ให้แสดงออกด้วยการวาดภาพ เป็นต้น ซึ่งเทคนิคเหล่านี้จะต้องใช้ผู้ทดสอบที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีทั้งสิ้นการเลือกวิธีการวัดความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความเหมาะสมทั้งผู้ทดสอบ และผู้ถูกทดสอบสภาพการณ์ที่ใช้ทดสอบ และสิ่งที่ใช้วัดเพื่อทำการศึกษา

Mittion and Harris (1962) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการฝึกความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การฝึกความรับผิดชอบ ควรเริ่มตั้งแต่เด็ก
2. บุคคลทุกคนควรได้รับการฝึกความรับผิดชอบ โดยการปฏิบัติจริงเช่นการให้บุคคลผู้รับการฝึกได้มีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การจัดประสบการณ์ให้ผู้รับการฝึกอบรมรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ควรให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล
4. ควรให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบว่าผู้ใหญ่หวังอะไรจากเขา
5. ในการฝึกความรับผิดชอบนั้นต้องรู้จักยืดหยุ่นไม่ควรเร่งรัดผู้รับการฝึกอบรมจนเกินไป
6. ต้องระลึกไว้เสมอว่า ในการทำงานนั้นผู้รับการฝึกอบรมต้องการคำแนะนำจากวิทยากร
7. ผู้รับการฝึกอบรมต้องการความไว้วางใจจากวิทยากร ดังนั้นเมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้วก็ควรเปิดโอกาสให้เขาได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่
8. ทศนคติและพฤติกรรมความรับผิดชอบของวิทยากรมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของผู้รับการฝึกอบรม
9. ไม่ควรให้ผู้รับการฝึกอบรมรับผิดชอบเกินความสามารถ

สรุปได้ว่า การวัดความรับผิดชอบนั้นสามารถใช้เครื่องมือวัดได้หลายประเภท ซึ่งจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย วิธีการวิจัยลักษณะของผู้ถูกประเมิน โดยเครื่องมือที่ใช้

วัดความรับผิดชอบได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถามแบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ และในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือวัดประเภทแบบสอบถาม (Rating Scale) มาเป็นเครื่องมือวัดความรับผิดชอบของผู้รับการฝึกอบรมในครั้งนี้

8.5 ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

ความหมายของความซื่อสัตย์

กรมการวัฒนธรรม (2497) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง ความซื่อตรง ไม่คดโกง ถ้าแสดงออกทางใจจะเป็นน้ำใสใจจริง ไม่มีเจตนาซ่อนไว้ใใจ ทางกายก็เป็นการทำจริง ไม่ใช่ทำดีเพื่อลวงให้คนอื่นติดกับ ทางวาจาก็ พูดจริง พูดคงเส้นคงวาเป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้และยังอธิบายถึงความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลเป็นข้อๆ ว่า

1. ต้องซื่อตรง ไม่คดโกงหรือหลอกลวงเขากิน ประกอบอาชีพในทางสุจริต สิ่งใด สุจริต ผิดศีลธรรม จะต้องเลิกอย่างเด็ดขาด
2. ต้องซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อมิตรสหาย และต้องมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ไม่คิดทรยศ
3. ต้องซื่อสัตย์ในทางที่ถูก โดยเฉพาะทางที่เป็นประโยชน์และดีงามเท่านั้น ถ้าจะเป็นการทำลายประโยชน์ให้เกิดความเสียหายแล้ว ไม่ควรทำอย่างยิ่ง เช่นการซื่อสัตย์ต่อบุคคลที่ทำลายชาติ
4. ต้องรักษาคำพูดของตนให้มีคุณค่าน่าเชื่อถือได้ ให้เป็นคนมีวาจาสิทธิ์ พูดว่าจะให้ความช่วยเหลือแก่ใครแล้วต้องเป็นไปตามที่พูดไว้เสมอ

ชาลี ลัทธ (2507) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์นี้เป็นคุณธรรมด้านหนึ่งในจำนวนคุณธรรมทั้งหมดที่แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. คุณธรรมด้านความซื่อสัตย์
2. คุณธรรมที่มีต่อตนเอง
3. คุณธรรมที่เกี่ยวกับการเรียน
4. คุณธรรมที่มีต่อชุมชน
5. คุณธรรมที่มีต่อครอบครัว
6. คุณธรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและกฎข้อบังคับ
7. คุณธรรมที่มีต่อศาสนา
8. คุณธรรมที่มีต่อผู้อื่น
9. คุณธรรมด้านมนุษยธรรม
10. คุณธรรมที่มีต่อประเทศชาติและขนบธรรมเนียมประเพณี

ศรินาถ สุริยะ (2512) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ หรือความซื่อตรง เทียบธรรม ยุติธรรม คือ ความจริง ความตรง ความแท้ ความแน่นอน ไม่เป็นความเทียม ความเท็จ และความซื่อตรงนี้หมายถึงความจริงในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นอหยาสัย และความประพฤติ จำแนกได้ดังนี้

1. ความจริงต่อการทำงาน ตรงต่อเวลาและหน้าที่
2. ความจริงต่อบุคคลอื่นๆ
3. ความจริงต่อความดี ได้แก่ ประพฤติความดีอย่างไรก็ประพฤติจริงอย่างนั้นให้เป็นอหยาสัยดั่งงามเสมอ

พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ (2514) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ซื่อ แปลว่า ไม่คดโกง ซื่อ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Honest ความซื่อภาษาอังกฤษใช้คำว่า Honesty ความซื่อสัตย์คือ ไม่คดโกงในความสัมพันธ์กับผู้อื่น สัตย์ในที่นี้มีความหมายไปในทางจงรักภักดี เช่น ถือน้ำพิพัฒน์สัตยา หรือให้คำสัตย์ ตรงกับ Faithful ซื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ไม่คดโกงต่อหน้าที่และจงรักภักดีต่อหน้าที่ ส่วนความซื่อสัตย์สุจริตนั้น เน้นความหมายที่จิตใจโจรอาจซื่อสัตย์ต่อโจรได้ แต่โจรไม่ซื่อสัตย์สุจริต เพราะกระทำผิดศีลธรรม ไม่เป็นการสุจริต ภาษาอังกฤษใช้ Upright ความซื่อสัตย์สุจริตใช้ Integrity

ทวี บุญยเกตุ (2523) ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความจงรักภักดี ความซื่อตรง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการหลอกลวง เอารัดเอาเปรียบ ซึ่งบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ มักจะเป็นคนที่มีกำลังใจเข้มแข็ง ใจบริสุทธิ์ หนักแน่น รักเกียรติยศชื่อเสียงไม่เห็นแก่ตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง จะมีลักษณะของหิริโอตฺตปปะ คือ ละอายตัวเอง กระจกตัวเอง ไม่กล้าทำในสิ่งที่ได้ชื่อว่าไม่สุจริต แม้ว่าการกระทำนั้น ๆ ไม่มีใครรู้เห็นก็ตาม เป็นการกระทำเพื่อให้เป็นไปตามที่ตั้งไว้ หรือทำตามคำพูดโดยไม่เหลวไหล
2. ซื่อสัตย์ต่องานที่ตนทำ ได้แก่ ความซื่อตรง เทียบธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนไปในทางที่ไม่ชอบ อันอาจนำความเสียหายมาสู่งานในหน้าที่หรืออาชีพที่ทำอยู่
3. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง จะเป็นคุณสมบัติอันสำคัญยิ่งของเพื่อนที่ดี เพราะคนที่ทำงานร่วมกัน ควรจะมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อกัน ไม่มีการทรยศ ไม่โกง หรือเอารัดเอาเปรียบเพื่อน จะต้องมีความรัก ความหวังดี ความสงสาร และความปรารถนาดีต่อเพื่อนด้วย

อาภา ทัศช่วง (2524) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นลักษณะที่ตรงไปตรงมาตามข้อตกลง หรือหลักการที่ตนเชื่อถือ โดยยึดหลักแห่งความยุติธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น และผู้ที่มีความซื่อสัตย์นี้ จะเป็นบุคคลที่ได้รับการสรรเสริญ เป็นที่ไว้วางใจของบุคคลอื่น และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ประเสริฐศรี เอื้อนครินทร์ (2524) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความซื่อตรง ไม่คดโกง ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและหน้าที่การงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้ "ซื่อสัตย์" หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

อนุวัฒน์ ตั้งสมบุรณ์ (2526) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การกระทำหรือความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่ทุจริต และประพฤติมิชอบ การปฏิบัติตามกฎที่กำหนดไว้ การไม่หลอกลวง การพูดแต่ความจริง และการไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ การมีความยุติธรรม และมีความละเอียดรอบาป

กรมวิชาการ (2528) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า การประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

สุดใจ ชันทองคำ (2533) ได้ให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมตลอดจนการแสดงความรู้สึกของบุคคลในเรื่อง การพูดความจริง การตรงต่อเวลา การยอมรับผิด การไม่ขโมยของผู้อื่น หรือเอาของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง การประพฤติตนตามข้อตกลง กติกา หรือสัญญาที่ให้ไว้กับตนเองและผู้อื่น

สุพัตรา สุภาพ (2536) กล่าวว่า พ่อแม่ผู้ปกครองจะต้องสร้างความยุติธรรมความซื่อตรง ความรักให้บุตรหลาน ถ้าพ่อแม่ลำเอียงบุตรหลานจะคือ ถ้าพ่อแม่ไม่ซื่อตรงบุตรหลานจะพูดปิดด้วยเหตุนี้ บุตรหลานจะดีหรือไม่ดีจึงขึ้นอยู่กับพ่อแม่ ตลอดจนการเลียนแบบสิ่งแวดล้อมทางสังคมอีกด้วย

บุญลักษณ์ อึ้งชัยพงษ์ (2536) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง เช่น ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อคำพูด ตรงต่อกฎเกณฑ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

วรวรรณินี ราชสงฆ์ (2541) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตนอย่างเหมาะสม และตรงความเป็นจริง เช่น ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อคำพูด ตรงต่อกฎเกณฑ์ ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น

กฤตรินทร์ นิมทองคำ (2544) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ออกเป็น 3 ประเภท หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ ไม่คดโกง ซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อครอบครัว ต่อ

มิตรสหาย และมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ไม่คิดทรยศ ประกอบอาชีพในทางสุจริต ไม่ขโมยของผู้อื่น และปฏิบัติตามกฎที่กำหนด

คานานา กิตติสาร (2546) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตนอย่างเหมาะสม ไม่คดโกง มีความจริงใจต่อตนเอง ต่อครอบครัวต่อมิตรสหาย และมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ไม่คิดทรยศ ประกอบอาชีพในทางสุจริตไม่ขโมยของผู้อื่นและปฏิบัติตามกฎที่กำหนด เช่น ตรงต่อเวลา พุดแต่ความจริง ละอายต่อบาป ไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ไม่หลอกลวง ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตนในทางที่ถูกต้อง สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือเอาเปรียบผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อครอบครัว ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น พุดและกระทำในสิ่งที่เป็นสิ่งที่ชอบและเป็นความจริง มีสัจจะ กล้ายอมรับในสิ่งที่กระทำผิด และมีความละอายต่อสิ่งที่กระทำลงไป มีความยุติธรรมไม่หลอกลวงและหาประโยชน์จากผู้อื่นในทางมิชอบ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้

Volker (1928) ได้ให้คำนิยามของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความเต็มใจที่จะยอมรับผิดชอบต่อธุรกิจที่ทำกันเป็นกลุ่มและต้องทำให้ดีที่สุดในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะของพฤติกรรมความซื่อสัตย์

ลักษณะที่สำคัญของความซื่อสัตย์ของบุคคล มีดังนี้

Tompson (1952) ได้กล่าวถึงลักษณะของความซื่อสัตย์ จะต้องมียุติธรรมประกอบอย่างน้อย 2 อย่าง คือ

1. ระบบนิยาม
2. ความต้องการที่รุนแรงในขณะนั้น

ประเทิน มหาพันธ์ (2510) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความซื่อสัตย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. บุคคลผู้ซื่อสัตย์สุจริตจะไม่หาผลประโยชน์ใส่ตนโดยการ โกง การหลอกลวงผู้อื่นแม้ว่าการกระทำนั้นจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

2. บุคคลผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตจะต้องเป็นบุคคลที่กล้ารับผิดชอบไม่ว่าการกระทำนั้น จะทำด้วยความจงใจหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ก็จะยอมรับในการกระทำของตน ไม่ซัดทอดไปถึงบุคคลอื่น

3. บุคคลผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเมื่อให้สัญญาอย่างไร จะต้องทำตามสัญญานั้นโดยไม่บิดพลิ้ว

ประเภทของความซื่อสัตย์

ทวี บุญยเกตุ (2515) ได้แบ่งความซื่อสัตย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง จะมีลักษณะของหิริโอตัมปะ ละอายต่อตัวเอง กระจกต่อตัวเอง ไม่กล้าทำในสิ่งที่ได้ชื่อว่าไม่ซื่อสัตย์สุจริต
2. ความซื่อสัตย์ต่องานที่ตนทำ ได้แก่ ความซื่อตรง เทียงธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนในทางที่มีขอบ
3. ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง จะมีคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของเพื่อนที่ดี เพราะคนที่ทำงานร่วมกัน ควรจะมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อกัน ไม่มีการทรยศ ไม่คดโกง หรือเอารัดเอาเปรียบเพื่อน

ศรีนารถ สุริยะ (2512) ได้จำแนกความซื่อสัตย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความจริงต่องาน คือ ตรงต่อเวลา และหน้าที่
2. ความจริงต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์ต่อมิตร จริงต่อผู้ใหญ่ และผู้ปกครอง
3. ความจริงต่อความดี ประพฤติความจริงอย่างไรก็ประพฤติอย่างนั้นเสมอ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523) ได้จำแนกความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ควรมีความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การไม่พูดปด การไม่คิดโลภในของผู้อื่น ไม่คล้อยตามพวกที่โลภ หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย มั่นคงต่อการกระทำดีของตน ไม่คดโกง
2. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น คือ มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ต่อมิตร ต่อหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ ลักษณะสำคัญ คือ มีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว เตือนสติและทำในสิ่งที่ประโยชน์ ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยากันแก่งแย่ง ไม่ถือเอาของคนอื่นมาเป็นของตนโดยการลักขโมย
3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำ หรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ ไม่ทุจริตคดโกง ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตน
4. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ คือ การรักษาความสัตย์สุจริต ไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ รักษาความสามัคคี ไม่นำความลับของหมู่คณะ สังคมประเทศชาติไปเปิดเผย ไม่เป็นต้นเหตุให้คนภายนอกมาทำลายหมู่คณะ ไม่คิดทรยศทำลายสถาบันหลักของชาติ ไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2525) ได้วิเคราะห์โครงสร้างความซื่อสัตย์ว่า แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้จักผิดชอบชั่วดี มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ

- 1.1 ไม่สลับปลับกลับกลอก
- 1.2 ไม่คล้อยตามพวกที่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
- 1.3 มั่นคงต่อการกระทำของตนเอง
- 1.4 ไม่คดโกง มีความตั้งใจจริง
- 1.5 ประพฤติตนตามที่พูดและที่คิด

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก

- 2.1 ไม่เอาเวลางานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว
- 2.2 ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ การมีความซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อมิตร ต่อหัวหน้างานต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออก คือ

- 3.1 ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น
- 3.2 ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย
- 3.3 ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว
- 3.4 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง

4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก คือ

ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองหรือเอาดีเข้าตนไม่ร่วมมือกันทำงานใดๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของสังคม หรือหมู่คณะ

การวัดความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์เป็นจริยธรรมด้านหนึ่ง ดังนั้นการวัดความซื่อสัตย์จะใช้หลักการเดียวกับการวัดจริยธรรม ซึ่งจะมีรูปแบบการวัดทางจริยธรรม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2542) ดังนี้

ก. วัดเนื้อหาทางจริยธรรม เนื้อหาความรู้ (Knowledge) ในที่นี้หมายถึงเนื้อหาของจริยธรรมที่สังคมกำหนดไว้ และนำเนื้อหาที่ถือว่าดีงามมาสอนให้ผู้รับการฝึกอบรม หรือคนในสังคมปฏิบัติกัน และเมื่อประพฤติปฏิบัติแล้วจะทำให้สังคมมีความสุข ทั้งตนเองและผู้อื่น สิ่งที่สั่งสอนจึงเป็นเนื้อหาที่ควรรู้ไว้ก่อน การสอนความรู้แบบนี้ โรงเรียนหรือวิทยาลัยจะใช้มากที่สุดเพราะมีเนื้อหาทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องอยู่มาก การสร้างข้อสอบแบบนี้เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อสอบอาจเป็นการอธิบาย เติมคำ และเลือกตอบก็ได้ แล้วแต่จุดประสงค์ของการสอบ

ข. วัดความรู้สึกทางจริยธรรม ความรู้สึกเป็นพื้นฐานอันหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมจริงๆ แล้วเน้นการแสดง การตัดสินใจลงมือกระทำเมื่อพบปัญหาทางจริยธรรม ซึ่งการ

ตัดสินนั้น แสดงว่าต้องมีพื้นฐานความรู้ลึกมาก่อน ถ้าเรามีจุดประสงค์เพื่อต้องการรู้ว่าความรู้สึกทางจริยธรรมของคนมีมากน้อยเพียงใด ก็สามารถสร้างเครื่องมือวัดดูก่อน ซึ่งสามารถเอาผลของความรู้สึกไปพยากรณ์การแสดงออกทางจริยธรรมได้บ้าง ความรู้สึกทางจริยธรรมบางที่เรียกว่า เจตคติต่อจริยธรรม คือ มีจริยธรรมเป็นเป้า ความรู้สึกต่อเป้าเป็นจริยธรรมเรียกว่า เจตคติต่อจริยธรรมได้เช่นกัน การวัดแบบนี้ใช้วิธีการวัดเจตคติก็ได้ นั่นคือกำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ แล้วเขียนข้อความแสดงความรู้สึกต่อเป้า อาจใช้วิธีของเทอร์สโตนหรือของลิเกิร์ต หรือของ ออสกู๊ดก็ได้ สิ่งที่ควรระวังก็คือ เป้าที่จะวัดว่าเป็นอะไร จะต้องหาข้อความแสดงความรู้สึกต่อเป้าให้มีความเป็นไปได้มากที่สุดทดลองแล้วถึงจะเหลือคุณภาพมากข้อ

ก. การวัดพฤติกรรมการแสดงออกทางจริยธรรม ด้านนี้เป็นการวัดจริยธรรมให้ตรงจุดที่สุด เพราะจริยธรรมมองในแง่การพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เมื่อพบสภาพการขัดแย้งทางจริยธรรมขึ้นมา การตัดสินใจจึงต้องใช้ค่านิยมหรือคุณธรรมระดับหนึ่งแล้วแต่มีโนธรรมหรือจิตสำนึกที่สั่งสมอยู่ในใจคน ๆ นั้น การวัดการกระทำจึงทำได้หลายแบบ

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการเฝ้ามองอย่างมีจุดหมาย เครื่องมือสำคัญจึงเป็นตานั้นเอง ตากับการรับรู้จะต้องมีความเที่ยงตรงสามารถจำแนกพฤติกรรมของผู้ที่ถูกสังเกตได้อย่างดี จะต้องพยายามไม่ให้ผู้ที่ถูกสังเกตรู้ตัว และควรกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมจึงจะดี

2. การสัมภาษณ์ เป็นการพูดคุยกันอย่างมีจุดหมาย เครื่องมือสำคัญจึงเป็นปากแต่ต้องพูดได้ ถ้าพูดไม่ได้ก็สัมภาษณ์ไม่ได้ จุดมุ่งหมายในที่นี้ คือ ต้องการทราบพฤติกรรมทางจริยธรรมจากผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นมาตรฐานมากขึ้น จึงควรมีข้อคำถามไว้ก่อนและเน้นถามประเด็นที่เราต้องการศึกษา ถ้าผู้ตอบเลี่ยงไปทางอื่นผู้สัมภาษณ์จะพยายามตะล่อมไปสู่จุดมุ่งหมายที่เราต้องการให้ได้ การศึกษาของ โคลเบอร์ก หรือ พิวาร์เจท์ ก็ใช้วิธีการสัมภาษณ์เหมือนกัน โดยใช้คำถามที่มีปัญหาทางจริยธรรมถามผู้ถูกสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมผลนำมาวิเคราะห์ในที่สุดจะรู้ว่ากรรมการผู้ตัดสินก็พาระดับใดมีเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับใด ซึ่งเขาเป็นคนจัดประเภทเหตุผลทางจริยธรรมที่ได้จากการสัมภาษณ์จึงได้ทฤษฎีการพัฒนาทางจริยธรรม

เรื่องการวัดความซื่อสัตย์นั้นสรุปได้ว่า สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วัดว่าต้องการวัดความซื่อสัตย์ในด้านใด และเหมาะสมกับบุคคลในระดับใด เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม

สรุปได้ว่าความซื่อสัตย์ ยุติธรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องในทุกวงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาต้องมีความเที่ยงตรงและในความเที่ยงตรงนั้นบุคคลที่จะรักษาความเที่ยงตรงจำเป็นอย่างยิ่งต้องยึดหลักความซื่อสัตย์ยุติธรรม ต้องประพฤติตนให้ถูกต้อง สุจริต ไม่คิดคดโกง มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น การพูดและการกระทำในสิ่งที่เป็นสิ่งที่ชอบ

และเป็นความจริง มีสิ่งจะ กล้ายอมรับในสิ่งที่กระทำผิด และมีความละเอียดต่อสิ่งที่กระทำลงไป มีความยุติธรรมไม่หลอกลวงและหาประโยชน์จากผู้อื่นในทางมิชอบ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการรักษาและนำกฎ กติกาของกีฬาไปบังคับใช้ให้ถูกต้องตรงประเด็น ไม่ลำเอียงในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

8.6 ความฉลาดทางอารมณ์และควบคุมตนเอง (Self Control)

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์และควบคุมตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองตรงกับภาษาอังกฤษว่า Emotional Intelligence เรียกกันทั่วไปว่า EQ ซึ่งเป็นคำย่อเดิมในภาษาอังกฤษว่า Emotional Quotient มีผู้ให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันไป เช่น เซาว์น อารมน์ ปัญญาอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น สำหรับคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีผู้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

ทศพร ประเสริฐสุข (2543) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง คือ ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และสามารถควบคุมอารมณ์แรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถระอคอย การตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองที่จะเผชิญอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน และความสำเร็จในอาชีพ

พระราชมุนี (2543) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองว่า หมายถึงการใช้ปัญญากำกับการแสดงอารมณ์ที่แสดงออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรมซึ่งถ้าขาดปัญญากำกับก็จะเป็นพลังตบอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่จะมากำกับชีวิตของเราให้การแสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลติ (2543) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองว่าเป็นความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจ จัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตนเองสามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นและมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้

กรมสุขภาพจิต (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองหมายถึงความสามารถในการรู้จัก เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้สอดคล้องกับวัย มีการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข

Salovey and Mayer (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละบุคคลที่จะตระหนักรู้ เข้าใจ ตอบสนองอารมณ์ของตนเองและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง สามารถควบคุมอารมณ์ ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา

Cooper and Sawat (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักนำพลังทางอารมณ์ของตนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี และรู้ถึงวิธีที่จะ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้

Goleman (1998) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จและแสดงออกทางอารมณ์อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามกาลเทศะ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละบุคคลที่จะตระหนักรู้ เข้าใจ ตอบสนองอารมณ์ของตนเองและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ความสามารถในการรู้จัก เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสมสามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการใช้ปัญญาในการกำกับอารมณ์ให้การแสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้สอดคล้องกับวัย มีการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข และสามารถนำเขาว์อารมณ์ของตนมาใช้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

การวัดความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา ดังจะเห็นจากตัวอย่างเป็นจำนวนมากที่คนเชาวน์ปัญญาสูง มีปัญหาในการศึกษา เพราะใช้ความสามารถได้ไม่เต็มที่ มีปัญหาการเข้าใจและยอมรับอารมณ์ของตนเอง ทำให้นำไปสู่ปัญหาการปรับตัว และการไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนและผู้ร่วมงานได้ มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นแหล่งพลังเบื้องต้นของมนุษย์เป็นความ ทะเยอทะยาน แรงผลักดันความรู้สึก การที่เป้าหมายในชีวิตและมีข้อมูลสนับสนุนว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำเป็นผลจากความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาเพียง 7% และอีก

93% เป็นผลมาจากคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์นอกจากความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ก็ได้มีความพยายามในการนิยามความหมายของความฉลาดทางอารมณ์โดยนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง เช่น การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983) โกลแมน (Goleman, 1995) เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997) คูเปอร์ และซาฟ (Cooper and Sawaf, 1997) บาร์ออน (Bar-On, 1997) และไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998) เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและภูมิหลังด้านประสบการณ์ในการทำงาน แต่โดยสรุปแล้วจะเน้นโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ความสามารถส่วนบุคคลในการตระหนักรู้เข้าใจตนเองและการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม (intrapersonal Intelligence) ความสามารถทางสังคมในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (interpersonal Intelligence) และความสามารถด้านการปรับตัวทางอารมณ์ (Adaptability) หลังจากการนิยามความหมายของความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ก็เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยมีวัตถุประสงค์ทั้งเพื่อการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดที่สร้างขึ้นกับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีหรือนิยามของความฉลาดทางอารมณ์ที่กำหนดไว้และการนำไปใช้ประโยชน์ในการคัดกรองคุณสมบัติของบุคคลในการเข้าทำงานการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ฯลฯ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ส่วนใหญ่ที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดสำหรับผู้ใหญ่ เช่นเดียวกับแบบวัดอารมณ์โดยทั่วไปดังกล่าวมาแล้วก่อนหน้าว่าแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์มักนิยมใช้วิธี Self-report และ rating scale ดังตัวอย่างเช่น

1. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และคณะ (1995) คือ Trait-meta-Mood Scale เป็นการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในความสามารถที่จะสะท้อนอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์

2. ให้ผู้ตอบประเมินตนเองโดยมีมาตรา การประเมินค่าจากระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (อรพินทร์ ชูชม, 2543 อ้างอิงจาก Goleman, 1998. *Working with Emotional Intelligence*.) เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อคำถามผู้ตอบต้องระบุคำตอบที่มีค่าสถานการณ์ที่สมมติขึ้น และมีชื่อความเป็นประโยชน์ต่าง ๆ ให้ผู้ตอบเลือกตามความคิดเห็นของตน

4. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออน (Bar-On 1997) เป็นเครื่องมือวัดชื่อ Emotional Quotient Inventory มีองค์ประกอบที่ต้องการวัด 13 ด้าน และแสดงผลการวัดเป็นรูปฐานทางอารมณ์ (Emotional Profile) ซึ่งใช้ประโยชน์ในการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับอาชีพ หรือชี้บ่งอารมณ์ด้านที่ควรมีการพัฒนาให้ดีขึ้น

5. แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12 – 60 ปี (กรมสุขภาพจิต, 2543) มีข้อคำถาม 52 ข้อ ซึ่งสะท้อนถึงความฉลาดทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดทางสุขภาพจิตและพุทธศาสนา อันประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง รักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง คิคริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ คัดลีนใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสุข หมายถึง ความสามารถในการรู้จักหาความสุขและแก้ทุกข์ให้ตนเองได้ แต่ละข้อคำถามให้ผู้ตอบประเมินตนเองได้มีตัวเลือก 4 ข้อคือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมากผู้ตอบใส่เครื่องหมาย □ ในช่องที่ตรงกับตนเองมากที่สุด การแปลผลจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยที่ผู้ตอบทำได้ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบในระดับอายุ เดียวกัน ผลการประเมินไม่ได้ใช้เพื่อการวินิจฉัยความผิดปกติ แต่จะเน้นในเรื่องการเข้าใจความสามารถทางอารมณ์ของตนเอง ทั้งที่เป็นศักยภาพและจุดด้อย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

6. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Mayer และคณะ (Mayer Emotional intelligence Scale- MEIS, 1990) เป็นแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้านคือ ความสามารถในการรู้จักอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการรู้จักและอธิบายเหตุผลเกี่ยวกับอารมณ์ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ และความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น แบบวัดนี้มีประโยชน์สำหรับการวางแผนเพื่อพัฒนาอารมณ์การฝึกการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมจากการศึกษาพบว่า นักจิตวิทยา และนักการศึกษาส่วนใหญ่กล่าวว่า ในการสร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ส่วนใหญ่จะเน้นโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญ 3 ด้าน คือความสามารถส่วนบุคคลในการตระหนักรู้เข้าใจตนเอง และการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมความสามารถทางสังคมในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และความสามารถด้านการปรับตัวทางอารมณ์ มีการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดที่สร้างขึ้นกับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หรือนิยามของความฉลาดทางอารมณ์ที่กำหนดไว้และนำไปใช้ประโยชน์ในการคัดกรองบุคคล ผลการประเมินไม่ได้ใช้เพื่อการวินิจฉัยความผิดปกติ แต่จะเน้นในเรื่องการเข้าใจความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่าแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์มิได้มีไว้เพื่อการวินิจฉัยความผิดปกติ แต่จะเน้นในเรื่องการเข้าใจความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เน้นโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญ คือความสามารถในการตระหนักรู้เข้าใจตนเองความสามารถทางสังคม และความสามารถด้านการปรับตัวทางอารมณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น

ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งพบว่ามีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศหลายเรื่อง และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนา รูปแบบการศึกษาวิจัยให้มีความเหมาะสมถูกต้องมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

9.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสติเฟ้น อาร์ โควี สำหรับเยาวชนตอนปลาย โดยใช้แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่า เยาวชนกลุ่มทดลองมีอุปนิสัย 7 ประการ หลังการทดลองสูงกว่าเยาวชนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงอุปนิสัย 7 ประการ หลังการทดลองมากกว่าร้อยละ 80

ฉมาบดี ตติยวุฒิ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย ทักษะคติ และทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเห็นอย่างชัดเจน

สนธิรัก เทพรณู (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า คุณลักษณะมาตรฐานด้านวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะเด่น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความโปร่งใส รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

นริภัทร ผิวพอใช้ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้สูงอายุ ในศูนย์บริการผู้สูงอายุ เขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่า ผู้สูงอายุ มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทั้ง 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมสุขภาพ กิจกรรมเสริมรายได้ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมศาสนา ใน 6 ด้านคือ ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ด้านผู้สอน ด้านการประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ ด้านอุปกรณ์และสื่อ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

วรรรัตน์ อภินันท์กุล (2548) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียน ฮิลล์ พบว่า กลุ่มทดลองมีการเรียนรู้

เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาพทางจิต โดยใช้หลักการนีโอฮิวแมนนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาเวช สมุทรปราการที่เป็นกลุ่มทดลองมีสุขภาพทางจิตที่ดีกว่ากลุ่มควบคุม และผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ พบว่า ปัจจัยได้แก่ ด้านสถานที่ ด้านแหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม

ธาวินี สุพุทธิกุล (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามทฤษฎีการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ที่มีต่อพฤติกรรมแบบพึ่งพาของผู้ป่วยติดยาเสพติดของศูนย์บำบัดยาเสพติดในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มทดลองมีระดับพฤติกรรมแบบพึ่งพาลดลงต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Clough (1992) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ พบว่า 1. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ 2. กิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยในการปรับตัวและการแก้ไข ปัญหาสำหรับผู้สูงอายุ 3. กิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรที่จะจัดในรูปแบบที่จำกัด แต่ควรเป็นรูปแบบที่กว้างขวาง หลากหลายรูปแบบผสมกัน มีการผสมผสานระหว่างผู้จัด ผู้เรียน และสถานที่ และเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเชิงบวก

Scientific and Cultural Organization (2001) ศึกษาวิจัยเรื่องคู่มือฝึกอบรมสำหรับตัวแทนรัฐบาลท้องถิ่นในการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยแนวโน้มในปัจจุบันของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการพัฒนาระดับชาติคือความร่วมมือกันของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกใน 5 หลักการ ได้แก่ 1. นิยามเบื้องต้นเกี่ยวกับการรู้หนังสือและคุณลักษณะของผู้เรียน 2. บทบาทของตัวแทนรัฐบาลท้องถิ่นในชุมชนและชุมชนรากหญ้า และลักษณะการกระจายอำนาจจากศูนย์กลาง 3. การประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่ การขับเคลื่อนโดยสนับสนุนชุมชนระดับรากหญ้า ศึกษาความต้องการในการอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และอุปกรณ์การเรียนการสอน 4. ฝึกฝนทักษะ วิธีการและกลยุทธ์ในการอบรม และการประเมิน 5. คู่มือสำหรับผู้ฝึกอบรมที่เป็นตัวแทนรัฐบาลท้องถิ่น ได้แก่ การวางแผน การติดตามผล และการประเมินโปรแกรม

Regmi (2004) ศึกษาวิจัยเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจตนเองด้วยบริบททางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยหรือคนต่างด้าว พบว่า การเรียนรู้จาก

การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของผู้จัดกิจกรรมให้แก่ชนกลุ่มน้อยหรือ ค้อยโอกาส ส่งผลในทางที่ดีต่อกลุ่มดังกล่าว ทั้งในเรื่องของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ ตลอดจนการสร้างจุดยืนทางวัฒนธรรม และการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ การเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งการคิดที่ซับซ้อนขึ้นจากการวิพากษ์คิดอย่างมีเหตุผล

สรุป สรุป การศึกษานอกระบบโรงเรียน คือกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่วนมากเป็นการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การประเมินผล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ความต้องการการจัดกิจกรรม สถานที่ สื่อการเรียนรู้ ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม บุคลากรในการจัดกิจกรรม การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ และท้ายสุดคือการศึกษาถึงผลของการจัดกิจกรรมของการศึกษานอกระบบ โดยรูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นในการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องรองรับเพื่อการซึมซับองค์ความรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยโดยใช้กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลและชุมชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาทักษะ และทัศนคติให้เป็นที่ไปตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา และให้ความสำคัญกับหัวข้อกิจกรรมการเรียนรู้ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่ม ตัวอย่าง รวมถึงเป็นรูปแบบที่กว้างขวาง หลากหลายรูปแบบผสมกัน มีการผสมผสานระหว่างผู้จัด ผู้เรียน และสถานที่ และเป็นกิจกรรมการเรียนรู้และในการเรียนรู้นั้นมีการยึดถือบริบททางสังคมวัฒนธรรมเป็นส่วนประกอบเพื่อให้การเรียนรู้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้นำทฤษฎีการฝึกอบรมไปใช้ โดยกล่าวถึงการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรม 10 วิธี คือ 1) การบรรยาย 2) การอภิปรายเป็นคณะ 3) การระดมสมอง 4) การใช้กรณีศึกษา 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) เกมการบริหาร 7) การสัมมนา 8) สถานการณ์จำลอง 9) การสาธิต 10) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริหาร มีความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาทีมงานมากที่สุด

สุมาลี สังข์ศรี และคณะ (2540) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ และบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการจัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งเป็นการ

สำรวจความต้องการและปัญหาในการฝึกอบรมเพิ่มเติม ของผู้ประกอบการอาชีพในสถานประกอบการ พบว่ากลุ่มผู้ประกอบการในสถานประกอบการ ควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ ในการประกอบอาชีพโดยเน้น การพัฒนา ความรู้ และควรจัดในระยะเวลา 1-3 สัปดาห์ ช่วงเวลา ที่จัดควร เป็นวันหยุด หลักสูตร ควรผสมผสาน การฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติ ซึ่งสามารถยึดเป็นแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ใหญ่ และควรเน้นกิจกรรมฝึกปฏิบัติซึ่งสอดคล้อง กับจิตวิทยาผู้ใหญ่

ศูนย์อนามัยที่ 4 จังหวัดราชบุรี (2546) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรอบรมเรื่องการสร้างพลัง ชุมชนเพื่อพัฒนาเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่สำหรับวิทยากรกระบวนการ โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งพัฒนา และประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่าขั้นที่ 1 จากการสำรวจความต้องการ การเข้าฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 98.1 เห็นว่าการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการเป็น วิทยากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น และร้อยละ 87.0 ต้องการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ ขั้นที่ 2 ได้ หลักสูตรประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม การวัดประเมินผล สถานที่ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผลที่คาดว่าจะ ได้รับ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรแล้วทำการวัด วัดความรู้ เจตคติต่อการสร้างชุมชนผลปรากฏ ว่าเพิ่มขึ้นและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p\text{-value}<.05$) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ การนำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมไปประยุกต์ใช้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน และ การติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม รวมทั้งให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม เมื่อไปปฏิบัติจริงจะทำให้ประสิทธิผลของหลักสูตรเพิ่มขึ้น

ณษมา สุวรรณานนท์ (2549) ได้ทำการวิจัยประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 220 คนจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่ เกี่ยวข้องทั้งตัวผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม และผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจพัฒนาหลักสูตรให้มี คุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และแนวคิดจากการ ฝึกอบรมทุกหัวข้อ ไปใช้ประโยชน์และปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก เนื่องจากความรู้ที่ ทันสมัยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) นำไปใช้ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกกร ปราชญ์นคร (2550) ที่พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการ ประจำศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดในจังหวัดภาคกลาง 10 รายวิชา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในและทักษะสูงขึ้น และจาก การติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือนด้วยการประเมินผลแบบ 360 องศา พบว่า

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอยู่ในระดับมากมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ศักรินทร์ ชนประชา (2550) ที่ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย การติดตามพบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดีขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านบริหารทั่วไป ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านการนำไปใช้ โดยครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และสามารถขยายความรู้ความคิดจากการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pfeifer (2004) ได้เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการด้วยวิธีการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า จากการทำ การศึกษาเปรียบเทียบผลจากการฝึกอบรม 2 วิธีคือ การฝึกอบรมที่นำโดยครูผู้สอน และการฝึกอบรมด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นการสอนทางไกลและการสอนด้วยสื่อออนไลน์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านวิธีการเรียนรู้หรือการ ได้มาซึ่งความรู้ นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังได้ชี้ให้เห็นอีกว่าการวัดระดับทักษะและระดับความรู้จากการฝึกอบรมด้วยระบบทางไกลนั้น พบว่า การฝึกอบรมที่นำโดยครูผู้สอนมีประสิทธิภาพมากกว่าการฝึกอบรมด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง

Nuria (1997) ได้ทำการศึกษาการสอดแทรกความรู้ เนื้อหาความรู้ ทักษะ และ ความชำนาญ ให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยบูรณาการเข้ากับหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อประกอบอาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการให้ความรู้ แก่ผู้ใช้แรงงาน ในเชิงวิชาการ โดยศึกษาจากกลุ่มคนว่างงานในประเทศสเปนที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพผลการวิจัย พบว่า การเข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะในสาขาเนื้อหาที่เป็นที่ต้องการในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญหรือเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงาน แต่ยังไม่เพียงพอต่อการทำให้มีงานทำได้ เนื่องจากกลุ่มที่วิจัยนี้ เป็นแรงงานในระดับล่าง การศึกษาต่ำและยังขาดคำแนะนำ และการให้ความรู้เพื่อการประกอบอาชีพ จึงได้มีการศึกษาวิจัย หลักสูตรการแนะแนวและฝึกอาชีพขึ้น โดยมีรายละเอียด พบว่าปัจจัยสำคัญในการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี คือ มีการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษา ด้านการประกอบอาชีพแทรกอยู่ในเนื้อหาวิชาการในระหว่างการฝึกอบรม เอกสารประกอบการสอนที่มีเนื้อหาละเอียด โดยมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามเพื่อแสดงความต้องการในการเข้ารับ

การอบรม การปรับเปลี่ยนเนื้อหาวิชาให้เข้ากับสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มอบรม

Taylor (1998) ได้ทำการศึกษาระณีการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมการดูแลรักษาเครื่องบิน รุ่น E-64 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพในการจัดการฝึกอบรม การดูแลรักษาเครื่องบิน รุ่น E - 64 ของกองทัพเรือ และเพื่อศึกษาตัวผู้เรียนด้านความต้องการ ความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบการสอนที่ทำให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้เรียนเพื่อนำผลมาใช้พัฒนาและสร้าง Computer-Based Training (CBT) ได้อย่างเหมาะสม โดยใช้รูปแบบของซีบีที ข้อมูลที่ใช้ จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียน การสัมภาษณ์และการสำรวจ ผลการวิจัย พบว่า การสอนมีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผู้เรียนการให้คำแนะนำปรึกษาการสอน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ในการทำงานและความรู้เชิงเทคนิคได้ดี และผู้เข้ารับการอบรมต้องการพัฒนาตนเอง หรือเพื่อปรับปรุงระบบมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สรุป ลักษณะวิธีการฝึกอบรมโดยมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพสามารถทำให้ผลการฝึกอบรมประสบผลดีมากกว่าการฝึกอบรมด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเองของผู้รับการฝึกอบรม และปัจจัยสำคัญในการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี คือ มีการแนะนำหรือการให้คำปรึกษา ด้านการประกอบอาชีพโดยสอดแทรกอยู่ในเนื้อหาวิชาการในระหว่างการฝึกอบรมส่วนการประเมินผลการฝึกอบรมพบว่า การให้คำแนะนำคำปรึกษา การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ในการทำงานและความรู้เชิงเทคนิคได้ดียิ่งขึ้น

9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดเรื่อง The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model ของ Blank

วุฒิพล สกกลเกียรติ (2546) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบการ ได้แก่ลูกค้าบริษัท บริษัทคู่แข่ง เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา กฎหมาย มาตรฐานฝีมือแรงงาน สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบการ ได้แก่ นโยบายและการสื่อสาร สภาพแรงงานสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวิจัยและพัฒนา การจูงใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ งานได้แก่การเปลี่ยนแปลงลักษณะงานและการทำงาน การปรับระบบการทำงาน การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน และผู้ใช้แรงงาน ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานประจำ การสร้างทักษะที่จำเป็น ปัญหาถูกอ้างรายวัน ทักษะที่จำเป็นทั้ง 5 กลุ่ม คือ การทำงานประจำ การจัดการ การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานรวมทั้งทักษะที่เพิ่มเติม คือ การทำงานหลากหลาย การสอน และเป็นผู้สอนที่ดี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาและมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกและสมรรถนะในการทำงาน การวางแผนควบคุมการผลิต การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จริยธรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน เรียนรู้ตลอดชีวิตและใช้สื่อการเรียนรู้การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม กิจกรรมกลุ่มย่อย

สุพรรณิกา กัลยาณมิตร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของสายการบินด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติในการทำงานบริการของบุคคลที่จะรับเข้าทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้แบบมีอาชีพ ความรู้ในการบริการอาหารและเครื่องดื่ม ความรู้ในความปลอดภัยบนเครื่องบิน ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะได้แก่ ทักษะการทำงานประจำ ทักษะการจัดการทำงาน ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการทำงานภายใต้ความกดดันได้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานบริการบริการ ด้านทัศนคติในการทำงานบริการ ได้แก่ ต้องการความคิดและการแสดงออกที่เป็นบวก ยิ้มแย้ม เต็มใจในการบริการ และความต้องการของผู้โดยสารด้านความประทับใจในการบริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ต้องการให้พนักงานดูแลเอาใจใส่ด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจในการให้บริการ บุคลิกภาพดูดีแบบคนไทย สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดี ความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม ได้แก่ การเรียนรู้การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทุกทักษะและการพัฒนามุขฉีกที่ถูกต้อง ด้านวิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การเรียนแบบมีส่วนร่วม มีบรรยากาศเป็นกันเอง มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา วิทยากรเป็นอาชีพโดยตรง และสามารถถ่ายทอดวิชาได้ดีมีความเข้าใจผู้เรียน และด้านวิธีการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลที่ต่อเนื่องและไม่ยุ่งยาก การพัฒนาแบบการฝึกอบรมพบว่า เกิดจากการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะที่จำเป็น และทัศนคติในการทำงานบริการ

Carroll, Paine and Lvanich (1972) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 6 ด้าน คือ ให้ความรู้ เปลี่ยนทัศนคติ ฝึกทักษะการแก้ปัญหา ฝึกทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฝึกให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และฝึกให้ความรู้คงทน โดยทำการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยความสะดวกหน่วยงานฝึกอบรม จำนวน 200 คน วิธีการฝึกอบรมที่ทำการศึกษาทั้งหมด 9 วิธีการ ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณี การประชุม กา

บรรยาย เกมธุรกิจ ภาพยนตร์ บทเรียนแบบโปรแกรม บทบาทสมมติ การฝึกการรับรู้ และการบรรยายผ่านทางโทรทัศน์ ผลการวิจัยที่สำคัญคือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต้องการให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ที่ดีที่สุด รองลงมาได้แก่ การใช้กรณีตัวอย่างและการประชุม และถ้าวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา วิธีการที่ควรใช้ คือ การใช้กรณีตัวอย่าง รองลงมาได้แก่ เกมธุรกิจ และการบทบาทสมมติ

Neider (1981) ทำการวิจัยเพื่อทบทวนการวิจัยของ Carroll และคณะ ผลการวิจัยของ Neider ในวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะเปลี่ยนทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าการใช้บทบาทสมมติเหมาะสมที่สุด รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมโดยการอภิปรายกลุ่ม แต่ในขณะที่ผลการวิจัยของ Carroll และคณะ เห็นว่าวิธีดังกล่าวเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ดีที่สุดในการเปลี่ยน แปลงทัศนคติ รองลงมาได้แก่ บทบาทสมมติ สำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหานั้น กรณีศึกษาเหมาะสมที่สุดรองลงมาคือเกมการบริหาร

Lowrie (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของครูผู้ฝึกสอนในสภาพแวดล้อมของสมรรถนะ ซึ่งทำการประเมินผลของครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาในประเทศ ออสเตรเลีย โดยการสำรวจระดับความรู้ความเข้าใจด้านการฝึกอบรมที่มุ่งสมรรถนะในหลายๆพื้นที่ทั่วทั้งประเทศ ออสเตรเลีย และหนทางในการปรับปรุงของครูผู้สอนที่จะพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมให้เข้ากับลักษณะของสมรรถนะอย่างไร วิธีการวิจัยทำโดยการสำรวจ ,การใช้กรณีศึกษา, การสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าระดับความเข้าใจด้าน การฝึกอบรมที่มุ่งสมรรถนะมีทั้งที่แม้ว่าจะมีความแตกต่างระหว่างสถาบันที่เป็นอาชีวศึกษาโดยตรงและสถาบันกึ่งอาชีวศึกษา และในความแตกต่างนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของเนื้อหาทางวิชาการและขอบเขตของการกำหนดสมรรถนะ

Cook, Pedly and Thakore (2005) ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง โปรแกรมการฝึกอบรมด้านสมรรถนะสำหรับแพทย์ฝึกหัดด้านการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน คณะผู้วิจัยทำการออกแบบการฝึกอบรมสำหรับแพทย์ฝึกหัดเพราะจากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานภายใต้สายงานอาชีพของแพทย์สมัยใหม่ในการลดเวลาการทำงานลงอาจส่งผลกระทบต่อภาระงานมากขึ้นและทำให้เกิดการอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อการเรียนรู้จากผลงานที่ได้รับ และการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ฉะนั้นการตอบสนองต่อประเด็นปัญหาเหล่านี้ควรทำการพัฒนาโครงสร้าง การให้คำปรึกษา การจัดการฝึกอบรม แม้ว่าสำนักงานเกี่ยวกับแพทย์ฉุกเฉินจะมีแนวทางการปฏิบัติ หรือสิ่งแวดล้อมมากมายสำหรับแพทย์ฝึกหัดแต่ก็ยังขาดแคลนแนวทางการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินในการออกแบบการฝึกอบรมครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้แนวทางการฝึกอบรมด้านสมรรถนะเป็นหลัก

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาการสายงานอาชีพนั้นมีวิธีการตามแต่บริบทนั้นๆ ประเด็นสำคัญคือทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และประเด็นที่สำคัญยิ่งคือการประเมินผล การเรียนรู้ โดยสมรรถนะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทั้งแนวทางการฝึกอบรมและการประเมิน ความรู้ของผู้รับการฝึกอบรม

9.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน(APBL)

ชบา เต็ดดวง (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริง ของโรงเรียน สุรศักดิ์มนตรี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของครูผู้สอนต่อการดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ที่สมดุลและมีความสุข กระบวนการเรียนที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้ที่จะทำและอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ที่จะมีบุคลิกภาพส่วนตัวที่ ได้พัฒนาดีขึ้น และ การเรียนรู้ที่จะแสวงหาวิธีเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คำรัส ลิหะวีระชาติ (2542) ศึกษาผลที่เกิดจากการเรียนการสอนจากสภาพจริง และวัด ประเมินผลโดยใช้แฟ้มผลงาน ของ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากการเรียนการสอนจากสภาพจริงและวัดผลประเมินผล โดยใช้แฟ้มผลงานอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 77.74 พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ ในระดับมากทั้งจากการประเมินของครูผู้สอนผู้สอนและผู้เรียนประเมินตนเองพฤติกรรมการเรียน การสอนของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ความคิดของผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองผู้เรียน การใช้แฟ้มผลงานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มตัวอย่าง

ประภาพิศ ป้องคำ (2544) ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่ แท้จริง และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้แฟ้มสะสมงานคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนผู้สอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนผู้สอนมีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัญหาและการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดและ ปฏิบัติจริง ด้านการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน พัฒนาความรู้ความสามารถ และความถนัดได้ ตามศักยภาพโดยส่งเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านประเมินผลผู้เรียน ครบทุกด้าน คือ นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนผู้สอนมีการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพ และปัญหา การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้แฟ้มสะสมงาน พบว่า ด้านการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดทำแฟ้มสะสมงานของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

รังสรรค์ ทองสุขนอก (2547) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องชุดการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ เรื่องทฤษฎีจำนวนเบื้องต้น ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ที่ได้จากการอาสาสมัคร ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนเรื่องทฤษฎีจำนวนเบื้องต้นโดยใช้ชุดการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้น ไปของคะแนนเต็ม เป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญ .01

มณี อาภานันท์กุล รุจิเรศ ธนุรักษ์ และประพิศ จันทร์พุกษา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลองกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 จำนวน 124 คน คัดเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดของพิชเชอร์และคณะ และแบบวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ดัดแปลงมาจากแบบวัดของแฮร์ แบบวัดทั้งสองได้ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .93 และ .82 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา ภายหลังจากเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษา ภายหลังจากเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักไม่แตกต่างจากก่อนเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้งก่อนและหลังการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักอยู่ในระดับมาก (71%) และระดับมากที่สุด (16.9%) นักศึกษาคิดว่าได้รับประโยชน์จากการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักอยู่ในระดับมาก (68.5%) และระดับมากที่สุด (30.6%) นักศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักเหมาะสมกับตนเองในระดับมาก (75.8%) และระดับมากที่สุด (12.9%) ผลจากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การเรียนแบบใช้ปัญหาเกิดการเปลี่ยนแปลงของการรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลควรปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อเสริมสร้างการรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษาให้คงอยู่ในระดับที่สูงต่อไป

Andrew และ Robert (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินค่าเชิงปริมาณความถี่ในการศึกษาโดยใช้ปัญหาเป็นหลักของสาขาแพทยศาสตร์ โดยทำการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน และทำแบบวิเคราะห์สถิติที่เหมาะสมขึ้น เพื่อเสริมสร้างรูปแบบการศึกษาจากประเด็นปัญหาสำหรับหลักสูตรแพทยศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาของผู้เรียน พบว่า ในการเรียนแบบ PBL แม้จะไม่มีเรียนในรายละเอียดของเนื้อหาเท่ากับการเรียนแบบ Non-PBL หากศึกษาประเด็นคำถามในระดับที่ต้องใช้การเรียบเรียงทางความคิดขั้นสูง เช่นเดียวกัน การศึกษาจากประเด็นปัญหาอาจไม่ใช้วิธีการเรียนการสอนทางแพทยศาสตร์ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ดังนี้ ประเภทผู้เรียนแบบรับอย่างเดียว, การขาดกระบวนการคิด โครงร่างสำหรับการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐาน และเวลาอันจำกัด

Esther (1995) ได้ศึกษาการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน โดยศึกษาเป็นรายกรณี พบว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดขึ้นจากผลของการแก้ปัญหาและเขาไม่ได้เรียนรู้จากหนังสือแต่เกิดจากการเรียนรู้โดยร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ จากการสังเกต การสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ใหญ่ เกิดการเรียนรู้จากการเขาไปมีส่วนร่วมในความสำเร็จของชุมชน และ พบว่า สามารถสร้างประชากรที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จ

Ozuah et al (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาแพทย์ (Impact of Problem-based Learning on Residents' Self-directed Learning) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบผลของหลักสูตร PBL ต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของกุมารแพทย์ฝึกหัด ใช้วิธีการศึกษาแบบควบคุมเปรียบเทียบ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษากุมารแพทย์ 80 คน ที่ศูนย์แพทย์นิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ได้รับการสอนแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ได้แก่ ใช้เวลา 5 ชั่วโมงหรือมากกว่าในการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระ การอภิปรายทางการแพทย์ ใช้เวลา 2 ชั่วโมงหรือมากกว่าในการค้นคว้าด้วยคอมพิวเตอร์ และศึกษาด้วยตนเองต่อสัปดาห์ (6 สัปดาห์ กับ 4 สัปดาห์)

Elshafei (1998) ได้ทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับการเรียนแบบปกติในวิชาฟิสิกส์ 2 โดยได้ทำการวิจัยถึงทดลองกับผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรัฐแอตแลนตา จำนวน 15 ห้องเรียน 342 คน แบ่งเป็นห้องเรียนแบบปกติ 8 ห้อง และเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน 7 ห้อง ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้เรียนเรียนรู้โดยใช้ปัญหาฐาน สามารถสร้าง

องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการรวมกลุ่มกันแก้ปัญหาและสามารถคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้เรียนที่เรียนแบบปกติ

สรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนั้นศึกษาพบว่า มีประโยชน์ต่อผู้เรียนคือสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตประจำวันและการเรียนรู้ได้ทุกบทเรียน โดยที่ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการรวมกลุ่มกันแก้ปัญหาและสามารถคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้เรียนที่เรียนแบบปกติ ส่วนครูผู้สอนผู้สอนหรือวิทยากรที่ให้ความเอาใจใส่กับผู้เรียนทั้งด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ได้ทุกบทเรียนเช่นกัน

9.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

สำหรับการนำทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ไปทำการทดลองศึกษาวิจัยโดยตรงยังไม่พบในประเทศ งานวิจัยที่ผู้วิจัยค้นพบคือ การฝึกสมาธิ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง ฉะนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านการทำสมาธิ การลดความเครียด ไปทดลองเพื่อให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชมชื่น สมประเสริฐ (2526) ได้ศึกษาวิจัยผลของการฝึกสมาธิต่อระดับความวิตกกังวลโดยการใช้วิธีฝึกสมาธิแบบอานาปานสติ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2523 – 2524 ที่มีอายุ 17 – 21 ปี จำนวน 64 คน โดยการทดสอบความวิตกกังวลก่อนและหลังการทดลองทำการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติ ด้วยแบบทดสอบ STATE – TRAIT ANXIETY โดยจดจำจำนวนครั้งของผู้ที่มาฝึกสมาธิเอาไว้ ภายหลังจากช่วง 3 เดือน ได้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มนักศึกษาที่มีระยะเวลาฝึกมากกว่าร้อยละ 75 (M 1) กลุ่มนักศึกษาที่มีระยะเวลาฝึกระหว่าง 50 – 75 (M 2) กลุ่มที่ได้รับการฝึกสมาธิ (SCL) ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 3 กลุ่มระดับความวิตกกังวลแตกต่างกันคือ กลุ่ม M 1 มีความวิตกกังวลน้อยกว่ากลุ่ม M 2 แต่ไม่แตกต่างกับกลุ่ม SCL และนักศึกษาในกลุ่ม M 1 มีระดับความวิตกกังวลแบบแทรกซ้อนมากกว่าก่อนเริ่มทำการฝึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ รัตนา ตั้งชลทิพย์ (2530 : 93 – 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการฝึกสมาธิแบบชาวพุทธต่อสุขภาพจิตของกรรมการผู้ตัดสินกีฬานักเรียนโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2529 โรงเรียนบวรมงคลจำนวน 37 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 17 คน โดยใช้ระยะเวลาฝึกสมาธิ 8 สัปดาห์ ๆ ละ 4 วัน ๆ ละ 1 ครั้ง ยกเว้นวันศุกร์ ทำการฝึกสมาธิระหว่าง 12.00 – 12.40 น. โดยกลุ่มทดลองมีการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติมากกว่าร้อยละ 50 (14 ครั้งขึ้นไป) กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึก

ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อมีการทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดสุขภาพจิต SCL – 90 ก่อนและหลัง การทดลองพบว่า กลุ่มทดลองไม่มีสภาวะสุขภาพจิตดีกว่ากลุ่มควบคุม แต่เมื่อเปรียบเทียบภายใน กลุ่มทดลองพบว่า ภายหลังจากทดลองนักเรียนมีสภาวะดีกว่าก่อนทำการทดลองฝึกสมาธิแบบอานา ปานสติจำนวน 3 ด้านคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านความซึมเศร้า และด้านความวิตกกังวล แต่ในกลุ่มควบคุมมีสภาวะสุขภาพจิตดีกว่าก่อนทำการทดลอง ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย เช่นเดียวกับ ฐิติวัศส์ สุขป้อม (2545) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลของการฝึกสมาธิแบบอานา ปานสติกับการฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่มีต่อความเครียดในการเรียนของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 มีความเครียดในการเรียนลดลง หลังจากรับการฝึกสมาธิแบบอานา ปานสติอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการฝึกสมาธิแบบอานา ปานสติ นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่เข้าร่วมการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อมีความเครียดลดลงไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนา ตั้งชลทิพย์ (2530) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการฝึกสมาธิแบบชาวพุทธต่อสุขภาพจิตของ กรรมกรผู้ตัดสินใจพานักเรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปี การศึกษา 2529 โรงเรียนบรมมงคล จำนวน 37 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คนและกลุ่มควบคุม 17 คน โดยใช้ระยะเวลาฝึกสมาธิ 8 สัปดาห์ๆ ละ 4 วัน ๆ ละ 1 ครั้งยกเว้นวันศุกร์ทำการฝึกสมาธิ ระหว่าง 12.00 – 12.40 น. โดยกลุ่มทดลองมีการฝึกสมาธิแบบอานา ปานสติมากกว่าร้อยละ 50 (14 ครั้งขึ้นไป) กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อมีการทดสอบด้วย แบบทดสอบวัดสุขภาพจิต SCL – 90 ก่อนและหลัง การทดลองพบว่า ภายหลังจากทดลองนักเรียนมี สภาวะสุขภาพจิตดีกว่ากลุ่มควบคุม แต่เมื่อเปรียบเทียบภายในกลุ่มทดลองพบว่า ภายหลังจาก ทดลองนักเรียนมีสภาวะดีกว่าก่อนทำการทดลองฝึกสมาธิแบบอานา ปานสติจำนวน 3 ด้านคือ ด้าน ความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านความซึมเศร้า และด้านความวิตกกังวล แต่ในกลุ่มควบคุมมี สภาวะสุขภาพจิตดีกว่าก่อนทำการทดลองคือ ด้านความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย

ณรงค์ชัย ปัญญา นทชัย (2540) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา โดยการฝึกสมาธิ รูปแบบการทดลองเป็นแบบ 2 กลุ่ม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 และ 3 ของคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของเพศหญิงผู้ที่ผ่านโปรแกรมการฝึกสมาธิมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา 23 มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ ฝึกสมาธิและผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกสมาธิมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกสมาธิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมาธิในการเรียน ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสมาธิเป็นสิ่งที่สำคัญมาก มีความสำคัญในการเรียน การแก้ปัญหาชีวิต การทำงานและการ

ดำรงชีวิต ถ้าไม่มีสมาธิ การเรียนก็ไม่ประสบความสำเร็จ การทำงานขาดประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตก็อาจจะไม่มีความสุข ฉะนั้นสมาธิในการเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนและการดำรงชีวิต

Lozanov (1978) ได้ศึกษาผลของการใช้ดนตรี สมัยบาโร้ก (ของบาค เฮนเดล และวิวาลดี) ที่มีความช้าอยู่ที่ 60 เคาเซต่อนาที เพื่อสร้างความรู้สึกสบาย และความรับรู้อย่างผ่อนคลาย ซึ่งจังหวะ 60 เคาเซต่อนาทีนี้ มีความสัมพันธ์กับการเต้นของหัวใจมนุษย์ในขณะที่พักผ่อนจะทำให้มีผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ และยังช่วยในการเพิ่มพูนสมาธิ และทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น โดย Dr.Lozanov ได้แบ่งผู้เรียนภาษาออกเป็นสองกลุ่ม ให้กลุ่มหนึ่งใช้ดนตรีช่วยในการเรียนภาษา และกลุ่มที่สองไม่ใช้ดนตรีเลย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่ได้ฟังดนตรี สามารถจำคำศัพท์ได้ 1,600 คำในเวลา 21 วัน ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้ฟัง สามารถจำคำศัพท์ได้เพียง 570 คำในเวลา 21 วัน

V.I. Lenin (2002) ซึ่งเป็นสถาบันสอนภาษาต่างประเทศที่ทรงเกียรติที่สุดในรัสเซีย ได้ทำการทดลองเพื่อพิสูจน์ข้ออ้างดังกล่าว โดยแบ่งผู้เรียนภาษาเป็นสี่กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เรียนภาษาอังกฤษโดยใช้วิธีปกติ กลุ่มที่ 2 เรียนภาษาอังกฤษประกอบกับดนตรี กลุ่มที่ 3 เรียนภาษาฝรั่งเศสโดยใช้วิธีปกติ กลุ่มที่ 4 เรียนภาษาฝรั่งเศสประกอบกับดนตรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้เรียนภาษาอังกฤษภาษาฝรั่งเศส ที่เรียนด้วยวิธีการเรียนโดยใช้ดนตรีประกอบสามารถจำคำศัพท์ได้มากขึ้นกว่าปกติ กับการเรียนตามปกติ ภายใต้การกำหนดของระยะเวลาที่เท่ากันของระยะเวลาที่เรียน

สรุปได้ว่าการที่บุคคลมีสมาธิ แน่วแน่ จากการได้ฝึกด้วยวิธีใดก็ตาม จะทำให้สมองมีการพัฒนาการ มีคุณภาพ ปราศจากความเครียด ความกังวล ซึ่งส่งผลในการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยสามารถจดจำและเข้าใจ ในเนื้อหาทางวิชาการหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเรียนได้เป็นอย่างดี และการใช้ดนตรีสมัยบาโร้ก (ของบาค เฮนเดล และวิวาลดี) ที่มีความช้าอยู่ที่ 60 เคาเซต่อนาที เพื่อสร้างความรู้สึกสบาย และความรับรู้อย่างผ่อนคลาย ซึ่งจังหวะ 60 เคาเซต่อนาทีนี้จะทำให้บุคคลมีสมาธิ ดี แน่วแน่ สมองมีการพัฒนาการ มีคุณภาพ ปราศจากความเครียด ความกังวล ซึ่งส่งผลในการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยสามารถจดจำและเข้าใจ ในเนื้อหาทางวิชาการหรือองค์ความรู้ที่ต้องการเรียนได้เป็นอย่างดีเช่นเดียวกับการทำสมาธิ

9.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

จตุตถ ดวงเด่น (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ โดยเน้นสมรรถนะ ทัศนศึกษา พนักงานสายเงินฝาก-บัญชี ธนาคารไทยธนุ จำกัด (มหาชน) โดยการกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะเพื่อนำไปวางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ ร่วมกับหลักเกณฑ์ของพนักงานในสายเงินฝาก-บัญชี ธนาคารไทยธนุ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าธนาคารมีการ

พัฒนาอาชีพอย่างเป็นระบบ แต่มีปัจจัยบางอย่างที่สามารถส่งเสริม การพัฒนาอาชีพที่เน้นสมรรถนะได้ เช่น การกำหนดรายละเอียดงาน (Job Description) การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เป็นสมรรถนะมาตรฐานของพนักงานสายเงินฝาก-บัญชีได้ต่อไป

พิทยา นันทวิจิตร (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษาพนักงานสินเชื่อระดับหัวหน้าหน่วย อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสินเชื่อระดับหัวหน้าหน่วยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาพนักงานสินเชื่อระดับหัวหน้าหน่วยอำเภอให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้เกี่ยวกับองค์กรในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กร การมุ่งลูกค้า การควบคุมอารมณ์ ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องระบบสินเชื่อเกษตร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เป็นต้น และสร้างทัศนคติที่ดีต่อเกษตรกรลูกค้า องค์กร และสังคม โดยยึดถือคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การตลาดและการพิจารณางานในเชิงธุรกิจ

บุศยมาศ มารยาตร์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 30 คน โดยประเมินสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 5 สมรรถนะ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์และการจัดการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาแผนการใช้และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร การจัดสรรค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนาการพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคล การปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เจนศศิ ไพบูลย์สวัสดิ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของหัวหน้าแผนก สังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการกำหนดสมรรถนะหลัก ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าแผนก โดยทำการศึกษาวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และใช้แบบศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนก สำหรับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง พบว่า

1. สมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะทางด้านจริยธรรม และทัศนคติในการทำงาน

2. สมรรถนะหลัก ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองที่ให้ความสำคัญอย่างมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะการเป็นผู้นำ ทักษะในการทำงาน การวางแผน และการจัดการการติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. สมรรถนะหลัก ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนก ตามระดับความคิดเห็นของหัวหน้าแผนก มีความเห็นด้วยที่สุดกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกอง ที่ว่า สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะในการทำงาน ความคิด สร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือ ความรู้ ภาวะการเป็นผู้นำ การวางแผนและการจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศและวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนก แต่การจัดเรียงลำดับความสำคัญของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารกองกับหัวหน้าแผนกมีความแตกต่าง

วุฒิ เเด่นสมพรพันธ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะเพื่อเป็นแนวทาง ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสมรรถนะมาตรฐานในงาน (Standard Job Competency) ของงานสินเชื่อและงานปฏิบัติการสินเชื่อ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้รูปแบบของสมรรถนะมาตรฐานที่ศึกษาได้มาเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยใช้กรณีศึกษาสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย เป็นสถาบันการเงินที่ตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายที่จะให้บริการทางการเงิน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันของนักธุรกิจไทยในตลาดการค้าโลก ทำให้ธนาคารมีสมรรถนะหลักที่สนับสนุนเป้าหมายอย่างชัดเจน คือ การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริการทางการเงินแก่ผู้ส่งออก ส่งผลให้เกิดการจัดรอบของการให้บริการของธนาคาร ที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือผู้ส่งออกทางการเงินแบบครบวงจร โดยมีหน่วยงานสินเชื่อ

และบริการสินเชื่อเป็นหน่วยงานหลัก โดยที่มีรูปแบบของสมรรถนะเพื่อรองรับสมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อให้พนักงาน ในงานสินเชื่อ ใช้ในการดำเนินงานบริการ ด้านการเงินทุกประเภท ที่สำนักงานสาขาดำเนินการ และภายใต้กรอบระเบียบ ในการดำเนินงานของทั้งธนาคาร และกฎระเบียบการค้าระหว่างประเทศ 20 สมรรถนะ คือ ความรู้และทักษะในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนรายงานและการนำเสนอ การจัดกระบวนการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร ความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจการบริหารนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การบริหารการเปลี่ยนแปลงความคิดริเริ่ม การคิดนวัตกรรมและการมองภาพในอนาคต การพัฒนา การอำนวยความสะดวก และการบริหารงานภาวะผู้นำ และการบริการลูกค้า ซึ่งจากการศึกษาตามรูปแบบของสมรรถนะทั้ง 20 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะมาตรฐานในงานสินเชื่อ และปฏิบัติการสินเชื่อจะต้องประกอบไปด้วย 8 สมรรถนะ คือ ความรู้และความสามารถการทำงาน ในหน้าที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนและการนำเสนอรายงาน การจัดกระบวนการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของธนาคาร ความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ การทำงานเป็นทีม และการบริการลูกค้า

ปริญญ์ พิชญ์วิจิตร (2544) ได้ศึกษาเรื่องการออกแบบรายการสมรรถนะในงานของบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแนวทางในการกำหนดรายการสมรรถนะ และนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดรายการสมรรถนะของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) โดยใช้ส่วนงานของบริษัทฯ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ส่วน ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรในแต่ละส่วนรวม 51 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) สมรรถนะในงานที่ได้จากการวิจัย คือ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การจัดการงาน ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร สำเนียงรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ และภาวะผู้นำ 2) ความสามารถที่เป็นพื้นฐานร่วมกันมี 2 รายการ คือ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และการจัดการงาน

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2547) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ของกระทรวงมหาดไทย และของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า สามารถสรุปประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ค่านิยม และคุณลักษณะบุคลากรของกระทรวงมหาดไทยมีทิศทางด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการบริหารเชิงรุก การบริหารเชิงกลยุทธ์ การทำงานเชิงบูรณาการ การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการวางแผน ซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญในการวางแผนยุทธศาสตร์ การใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคิดในเชิงยุทธศาสตร์ การเป็นนักประสานงาน การสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน การทำงานอย่างมีเครือข่าย ความสามารถในการ

การถ่ายทอดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และค่านิยม บำบัดทุกข์ บำรุงสุข จัดสำนึกการให้บริการ ยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นเป้าหมาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ศึกษาแล้วนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้อธิบายว่า สมรรถนะมีการให้คำจำกัดความไว้ไม่เหมือนกันทีเดียว ซึ่งคำจำกัดความที่ต่างกัมนั้น ไม่มีผิดหรือถูก ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการนำไปใช้ สำนักงานคณะกรรมการพลเรือนได้กำหนดความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” สมรรถนะในภาคราชการพลเรือนไทยผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสามส่วนที่กล่าวมาได้จัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทย ซึ่งมีรายละเอียดต้นแบบสมรรถนะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ (1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับ กลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำกลุ่มงาน มีทั้งหมด 20 สมรรถนะด้วยกัน คือการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) สภาวะผู้นำ (Leadership) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self Control) และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

ธเนศ จำเกิด (2546) ได้ศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะไว้ 3 กลุ่ม คือ รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวัง

ว่าเกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ครอนบาค (Cronbach) เกริกแพตทริก (Kirkpatrick) เป็นต้น รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนด และวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น เช่น รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) สคริฟเวน (Scriven) โพรวัส (Provus) เป็นต้น และรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision - Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อัลคิน (Alkin) เป็นต้น การศึกษาดังกล่าวพบว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น มีนักทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรม ได้เสนอรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมไว้มากมาย ซึ่งแต่ละรูปแบบก็จะมี ความแตกต่างกันบ้าง คล้ายคลึงกันบ้าง ตามแต่ลักษณะของโครงการฝึกอบรมที่ทำการประเมิน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน

ประยุทธ์ นามสุบิน (2552) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางด้านการตลาดแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะทางด้านการตลาดทางด้านความรู้ ซึ่งวัดโดยแบบทดสอบและแบบประเมินด้วยตนเอง มีค่าสูงขึ้น แต่สมรรถนะทางด้านการตลาดทางด้านทักษะพัฒนาขึ้นเพียงเล็กน้อย ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อการนำรูปแบบไปใช้พบปัจจัย ได้แก่ ความใฝ่รู้ภายในของแต่ละบุคคล บทบาทที่ต้องปฏิบัติและความจำเป็นในงาน ความก้าวหน้าในด้านวิชาการทางการตลาด อายุของบุคลากร ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และพื้นความรู้ของผู้เข้าอบรมที่แตกต่างกัน สำหรับเงื่อนไขที่มีผลต่อการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ผู้เข้าอบรมต้องมีการบริหารเวลาให้สามารถเข้าอบรมและทำกิจกรรมได้ครบถ้วน ผู้เข้าอบรมต้องมีทัศนคติมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ การที่ต้องมีการทำสัญญาแห่งการเรียนรู้ และมีคู่มือการอบรมที่ดี

Blancero, Boroski and Dyer (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกตำแหน่งงานในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมี ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศักยภาพส่วนบุคคล (Personal Integrity) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ จริยธรรม (Ethics) มาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน (Standard of Quality) และการตัดสินใจโดยอาศัยหลักของความเป็นเหตุเป็นผลและความเป็นจริง

กลุ่มที่ 2 การมุ่งความก้าวหน้าและแรงผลักดัน (Ambition and Drive) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสำเร็จ (Result Orientation) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความมั่นใจ (Self Confidence) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm and Commitment)

กลุ่มที่ 3 ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team Skill) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การสื่อสาร (Communication) การฟังและการตีความ (Listening) การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะเสริม (Leverage Competency) เป็นสมรรถนะเสริมที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การสร้างผลกระทบทางอ้อม (Influence) การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า (Utilization of Resource) ความตระหนักในการต้องการของลูกค้า (Cluster Awareness) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การตั้งคำถามและตีความ (Questioning) และความรู้สึกลึกซึ้งส่วนบุคคล (Organization Astuteness)

3. สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Role-Specific Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา และสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Competency Practitioner) นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Strategist / Generalist) การริเริ่ม และคิดค้นในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Initiative Leader) การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Operation Support) ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Consultant) ผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Organization Leader) โดยที่ทั้ง 6 ตำแหน่งงานจะประกอบด้วย 33 สมรรถนะ ที่แต่ละตำแหน่งงานต้องการต่างกัน และตอบสนองหน้าที่การทำงานเฉพาะทาง

Hearn et al (1997) ได้ศึกษาเรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลีย ที่มีต่อกรอบงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่า ความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้น ความสามารถทางวิชาชีพ คือ คุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นัก

บริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาดนักสังคมสังเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกสาขาอาชีพมีปัจจัยด้านความสามารถร่วมกัน คือการแก้ปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ กรอบความคิดของการอ้างอิง ความสามารถทางอารมณ์ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การทำงานเชิงรุก และการมุ่งมั่นเกี่ยวกับลูกค้า

Becker, Huselid and Ulrich (2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ซึ่งทุกองค์กรควรมี โดยทำการศึกษากลุ่มธุรกิจเครื่องไฟฟ้า กลุ่มธุรกิจยา และกลุ่มธุรกิจที่ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค พบว่า สมรรถนะหลักที่องค์กรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ การจัดการ ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีการแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยๆ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีสมรรถนะ ด้านการเป็นผู้นำมากกว่าพนักงานบัญชี ข้อเสนอที่ได้จากงานวิจัยนี้ สรุปได้ว่า การที่องค์กรจะมีสมรรถนะใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงาน วัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร

Branco (2003) ได้ศึกษาการทำนายศักยภาพของสมาชิกในทีม บทบาทของสมรรถนะทักษะทางพุทธิพิสัยและบุคลิกภาพของสมาชิกในทีม ผลการวิจัยพบว่าทีมงานในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีศักยภาพในการที่จะแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับเพื่อนร่วมงานและองค์กรได้ การบริหารจัดการโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency based management) จะทำให้เกิดกระบวนการสร้างและคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับองค์กร

จากการศึกษาวิจัยครั้งแรกจะทำการศึกษา 8 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม (initiative) ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำ (subject matter expertise) การแก้ปัญหา (problem solving) ทักษะการสื่อสาร (communication) ทักษะความร่วมมือ (collaboration/cooperation) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (motivation) ทักษะการจัดการ (organization) และความเสียสละทุ่มเทให้กับงาน (dedication) ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งที่ 1 พบว่า 65องค์ประกอบและสหสัมพันธ์ (Factor and correlation analyses) ให้การสนับสนุนองค์ประกอบของสมรรถนะสากล (Global Competency Factor) ที่กล่าวมาเป็นอย่างดี

Brings (2003) ได้ศึกษาเทคนิคการประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน การประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมตามพันธสัญญาของวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปลี่ยนแปลงทักษะ และสมรรถนะด้านทัศนคติของพนักงานส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในด้านความสามารถของพนักงานและศักยภาพขององค์กร

Blair (2003) ได้ศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อระดับสมรรถนะของผู้เชี่ยวชาญด้านสรรพนาการบำบัด ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้าง

ประชากร การศึกษา/ฝึกอบรม และตัวแปรการจ้างงาน ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อระดับสมรรถนะของชนต่างวัฒนธรรมทั้งสิ้น

Huebl (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อศักยภาพของผู้ให้คำปรึกษาภายในแก่เยาวชนกลุ่มเสี่ยง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้คำปรึกษาภายในที่มีผลการประเมินสมรรถนะอยู่ในระดับสูงหรืออยู่เหนือค่าเฉลี่ยสามารถทำคะแนนได้สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญใน 2 ตัวแปรด้วยกัน คือ สมรรถนะแสดงความเป็นเจ้าของ และสมรรถนะทางด้านสังคม ทั้งนี้สามารถทำคะแนนได้สูงกว่าเมื่อเทียบกับผู้ให้คำปรึกษาที่มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับเกณฑ์เฉลี่ยหรือระดับควรปรับปรุง

Kuijpers (2003) ได้ศึกษาการพัฒนาอาชีพ การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า หลักการแห่งสมรรถนะไม่ได้พิสูจน์ให้เห็นว่ามีองค์ประกอบแค่น้อยเดียว แต่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะแบบฉบับของความสามารถและพฤติกรรมจะแตกต่างกันและกัน การสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมากกว่าความสามารถ เนื้อหาสาระ ภาวการณ์งานที่สมดุล/ชีวิตส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ โดยมี การแบ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายวิชาชีพออกเป็น ตัวแปรเกี่ยวกับตัวบุคคล ตัวแปรด้านสถานการณ์ ตัวแปรด้านผลผลิต ความสำเร็จในวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ตัวแปรส่วนบุคคลที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านวิชาชีพคือ การค้นหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า แนวทางการกำหนดบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานให้ งานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพนักงานต้องมีจริยธรรม มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจริยธรรม มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การศึกษาได้พบว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ที่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติเพื่อ การปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น

ตอนที่ 10 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ การศึกษานอกระบบโรงเรียน และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) การฝึกอบรม จากนั้นคัดเลือกกระบวนการ หลักเกณฑ์ รวมทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของแต่ละแนวคิดดังกล่าว โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ นำมาสังเคราะห์เพื่อ

พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า

โดยการศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องหลักการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิด The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

1.1 แนวคิด The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank) มีปรัชญาพื้นฐาน 2 ข้อคือข้อแรกเชื่อว่าความสามารถของมนุษย์เป็นความสามารถที่สามารถแสดงออกได้ แต่ความรู้ทัศนคติ และความพยายามจะมีคุณค่าน้อยกว่าผลของการแสดงออกข้อที่สองเชื่อว่าการรู้แจ้งนั้นสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน คือ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ดีถ้ามีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพและให้เวลาที่เพียงพอ

คุณลักษณะ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model นี้เป็นรูปแบบการฝึกอบรมด้านอาชีพ ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 12 ขั้นตอน โดยช่วงแรกประกอบด้วย 4 กิจกรรม (ขั้นตอนที่ 1 – 4) เป็นการอธิบายถึงทักษะความสามารถที่ต้องการในงานนั้นๆ ซึ่งการทำงานจะต้องมีการแยกแยะ คัดเลือก และมีการกำหนดถึงคุณสมบัติ และช่วงหลังประกอบด้วย 8 กิจกรรม (ขั้นตอนที่ 5 – 12) เป็นช่วงของการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเตรียมให้เข้าสู่การทำงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ (Identify and Describe Occupations)
2. การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน (Identify Essential Student Prerequisites)
3. การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน (Identify and Verify Job tasks)
4. การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน (Analyze Job Tasks and Add Necessary Knowledge Tasks)
5. การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ (Write Terminal Performance Objectives :TPO)

6. การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ (Sequence Tasks and Terminal Performance Objectives)
7. การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน (Develop Performance Tests)
8. การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน (Develop Written Test)
9. การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guide)
10. การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ (Try Out , Field Test and Revise Learning Guides)
11. การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้ (Develop System to manage Learning)
12. การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs)

1.2 แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Wee Heng Neo, 2004) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการให้เหตุผลและการแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมมือและการสื่อสาร โดยภายใต้การช่วยเหลือจากวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ที่มีบทบาทในการกำหนดปัญหาและประเด็นที่ผู้เรียนต้องทำการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหา ตามสภาพจริงเป็นฐาน และในการประเมินผล พิจารณาทั้งผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และประเมินด้านกระบวนการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ได้แก่ ทักษะด้านการให้เหตุผล การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้แบบร่วมมือและการสื่อสาร ซึ่งแนวคิดนี้มีหลักการสำคัญ ดังนี้

- การใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้น
- ผู้เรียนเรียนเป็นกลุ่มเล็ก
- วิทยากรที่มีทักษะ
- ลักษณะกระบวนการ

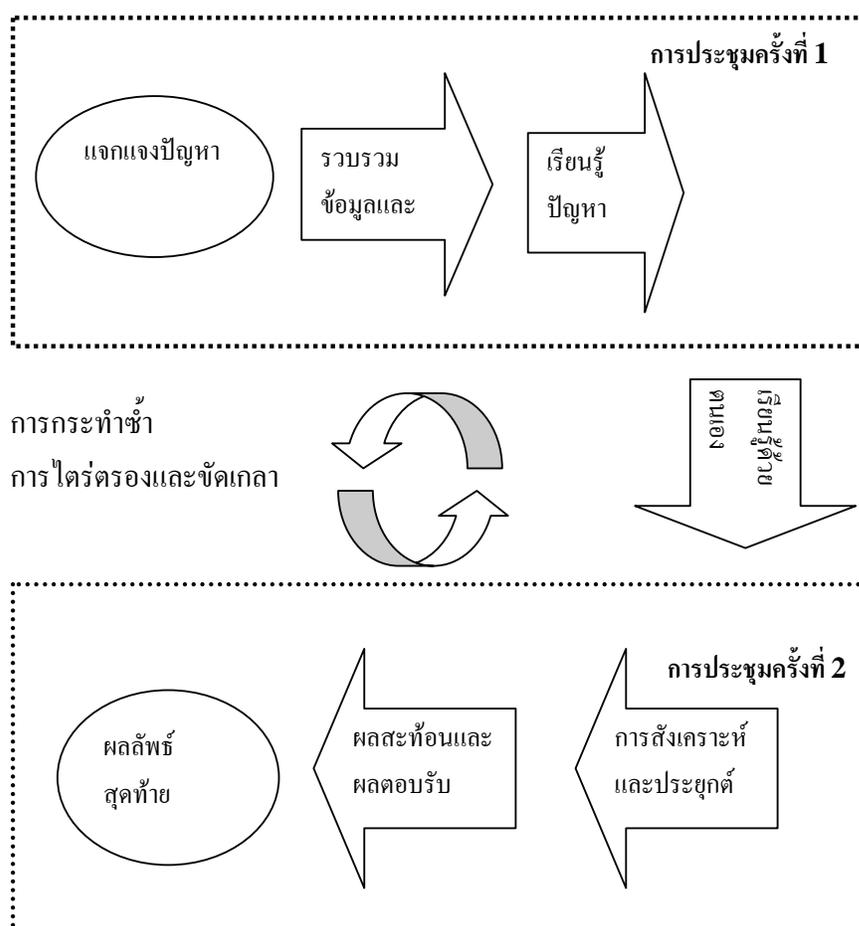
และในลักษณะของกระบวนการในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) มีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1. การจัดประชุมแบบพบปะกันระหว่างวิทยากรและผู้เรียนในกลุ่มย่อยครั้งที่ 1
2. ผู้เรียนจะได้รับปัญหา
3. ผู้เรียนวิเคราะห์ และเรียนรู้ปัญหาจากมุมมองของตนโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่บุกเบิกปัญหา
4. ผู้เรียนนำปัญหากลับ ไปศึกษาด้วยตนเอง (Self Directed Learning)
5. การจัดประชุมแบบพบปะกันระหว่างวิทยากรและผู้เรียนในกลุ่มย่อยครั้งที่ 2

6. ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น แล้วประยุกต์ สังเคราะห์ความรู้ที่ได้รับร่วมกัน

7. ผู้เรียนทำการวิจารณ์ให้ผลสะท้อนของแต่ละคนรวมถึงในภาพรวมเพื่อหาจุดที่พัฒนาได้ต่อไป (ในขั้นตอนของกระบวนการนี้ อาจกระทำเป็นวงรอบซ้ำอีกได้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงมีรายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 2.8 กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง

1.3 การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) คือกรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล (Information) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม

โดยมีหลักการหรือแนวคิดที่สำคัญในการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงประกอบด้วย

1. การเข้าสู่สภาพผ่อนคลาย ของร่างกาย
2. การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะ อย่างช้าๆ
3. การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใจได้

สำนึก

เรียนรู้

4. การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
5. การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

สำหรับวิธีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) เพื่อบรรลุถึงหลักการหรือแนวคิดที่สำคัญทั้ง 5 ประการ โดยการกระทำตาม 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การปลดปล่อยความเครียดและอารมณ์ในตัว
2. การทำความสงบนิ่งและกระตุ้นหรือทำให้สมองสดชื่น ละทิ้งความกังวล
3. การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต แล้วนำความสุขกับอารมณ์ทั้งบวกและการบรรลุผลสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยในสถานการณ์การเรียนรู้ต่อไป
4. การหายใจเพิ่มออกซิเจนให้กับสมอง เพื่อช่วยเรื่องระบบประสาท

2. กระบวนการ

เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการนำปัจจัยนำเข้าทั้งหมดมากำหนดเป็นรูปแบบกิจกรรมการศึกษา นอกกระบบโรงเรียนและเนื้อหาการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ในส่วนของกระบวนการฝึกอบรมทางการศึกษานอกกระบบโรงเรียนผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนใน The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model (Blank, 1982) และผนวกแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) โดยดำเนินการตามขั้นตอนของ Blank ดังนี้

1. การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ (Identify and Describe Occupations)
2. การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน (Identify Essential Student Prerequisites)
3. การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน (Identify and Verify Job tasks)

4. การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน (Analyze Job Tasks and Add Necessary Knowledge Tasks)
5. การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ (Write Terminal Performance Objectives :TPO)
6. การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ (Sequence Tasks and Terminal Performance Objectives)
7. การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน (Develop Performance Tests)
8. การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน (Develop Written Test)

การดำเนินการตามข้อ 1-8 สามารถกำหนดได้จาก สมรรถนะ (Competency) ที่เป็นผลลัพธ์ตามขั้นตอนการแสวงหาคำตอบจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งผู้วิจัยทำการจัดการสนทนาแบบกลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกีฬากอล์ฟทั้งในประเทศและต่างประเทศ

9. การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guide)
10. การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ (Try Out ,Field Test and Revise Learning Guides)
11. การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้ (Develop System to manage Learning)

การดำเนินการตามข้อ 9-10 ดำเนินการโดยนำทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) ผสมกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทางวิชาการที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

12. การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs) ดำเนินการโดยการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ได้ไปทำการฝึกอบรม แล้ววัดประเมินผลการเรียนรู้

3. ผลลัพธ์

จากการบูรณาการโดยการนำแนวคิด The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model (Blank, 1982) และผนวกแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็น

ฐาน (Authentic Problem Base Learning: APBL) การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) แล้วผลผลิต (Out Put) ที่ได้คือ รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ต้องการ และเมื่อนำรูปแบบนี้ไปจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้รับการฝึกอบรมแล้วจะได้ผลลัพธ์ (Out Come) คือ สมรรถนะที่ต้องการในการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ แล้วผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลลัพธ์ ปัจจัยเงื่อนไขในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟที่พัฒนาขึ้นไปใช้โดยสามารถนำเสนอเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษาจากระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 3) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experiment Research) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แล้วทำการวัดก่อนและหลัง (Two Group, Pretest-Posttest Design) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนย่อยๆ ที่กำหนดเป็นระยะต่างๆ เพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งข้อมูลและข้อค้นพบที่ต้องการของวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งเป็นระยะต่างๆ 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1: การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ขั้นตอนการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลของสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการ กำหนดสมรรถนะ (Competencies) จากเอกสารทางวิชาการ ในประเทศ จากสำนักงานกิจการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ร.) เรื่อง การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรร โดย ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. (2547) จากเอกสารทางวิชาการ ต่างประเทศ เรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence โดย David McClelland (1973) และ The Art and Science of Competency Model : Pinpointing Critical Factor in Organizations. San Francisco : โดย Lucia , D. Anntoinette (1999)

2. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อการกำหนดสมรรถนะ ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา คือ ผู้เชี่ยวชาญทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องด้านการกำหนดสมรรถนะและการกีฬาทั้งภาครัฐและเอกชน(รายชื่อตามภาคผนวก) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

3. การออกแบบเครื่องมือสำหรับการวิจัยในระยะที่ได้แก่แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และการใช้เทคนิคการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) ที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการกำหนดสมรรถนะ (Competencies) โดยการวิเคราะห์งานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังนี้

- ความรู้ ความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำงานให้สำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

อนาคต

- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งงาน
- ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- พฤติกรรมในการทำงาน
- ลักษณะงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ และสนทนาแบบกลุ่มย่อย เพื่อกำหนดร่างรูปแบบสมรรถนะ (Prototype Competency Model) โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เป็นการนำตัวอย่างพฤติกรรมการทำงานต่างๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อสรุปว่าพฤติกรรมการทำงานว่ามีลักษณะใดบ้างที่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานในระดับดีเลิศ ทำให้การทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ จนประสบความสำเร็จ

ระยะที่ 2: การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา สำหรับระยะที่สองนี้เครื่องมือสำหรับการวิจัยมีดังนี้

1. สมรรถนะ (Competency) ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ การสัมภาษณ์ และสนทนาแบบกลุ่มต่อผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาตามต้องการ

2. แนวคิดเรื่อง รูปแบบ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

การกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักการของแนวทางการปฏิบัติที่เสนอโดย Blank 12 ขั้นตอนคือ

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน
- ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน
- ขั้นตอนที่ 5 การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ
- ขั้นตอนที่ 6 การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ
- ขั้นตอนที่ 7 การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน
- ขั้นตอนที่ 8 การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน
- ขั้นตอนที่ 9 การพัฒนาแบบร่างและแนวทางการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 10 การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 11 การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 12 การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่ดำเนินการให้การฝึกอบรมตามเป้าหมายที่ต้องการ

โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ (Identify and Describe Occupations) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลจากภารกิจพาแห่งประเทศไทยและทำการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้(ตามภาคผนวก ก) เพื่อกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในการจัดเตรียมรูปแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน (Identify Essential Student Prerequisites) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลจากภารกิจพาแห่งประเทศไทยและทำการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้(ตามภาคผนวก ก) เพื่อกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ประสบการณ์ของกีฬาที่ต้อง

ฝึกอบรมเพื่อสำเร็จไปเป็นประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาด้วยวิธีการสอบถาม สัมภาษณ์กลุ่ม ตัวอย่างที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน (Identify and Verify Job tasks) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลจากภารกิจพาแห่งประเทศไทยและทำการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้(ตามภาคผนวก ก) เพื่อกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงานอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน (Analyze Job Tasks and Add Necessary Knowledge Tasks) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลจากภารกิจพาแห่งประเทศไทยและทำการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้(ตามภาคผนวก ก) เพื่อวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ (Write Terminal Performance Objectives : TPO) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลจากภารกิจพาแห่งประเทศไทยและทำการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้(ตามภาคผนวก ก) เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ปลายทางของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ (Sequence Tasks and Terminal Performance Objectives) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลจากภารกิจพาแห่งประเทศไทยและทำการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้(ตามภาคผนวก ก) เพื่อจัดเรียงลำดับกิจกรรมซึ่งจะปฏิบัติให้ได้ก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมต่อไปของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยจะมีการใช้ผลย้อนกลับด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน (Develop Performance Tests) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบวัดผลงานที่ได้จากการจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการตามแนวคิดเรื่อง รูปแบบ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model ตามขั้นตอนที่ 6 ด้วยแบบทดสอบจากการสังเกตโดยวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 8 การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน (Develop Written Test) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบวัดประเมินผลซึ่งคือข้อสอบแบบปรนัยเพื่อวัดสมรรถนะด้านความรู้ของ

กรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยข้อสอบแบบปรนัยนี้ผู้วิจัยจะได้ใช้แนวคิดของ Bloom และคณะ (1956,2001) คือการวัดความรู้ ความเข้าใจ ความจำ การนำองค์ความรู้ไปใช้งาน การนำความรู้ไปวิเคราะห์ และการนำความรู้ไปสังเคราะห์ และสร้างแบบสังเกตสมรรถนะด้านทักษะ ทักษะคิด ในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา จากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อตรวจสอบต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guide) โดยผู้วิจัยดำเนินการกำหนดแนวทางการเรียนรู้สำหรับผู้ฝึกอบรมจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) ผสมกับการกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ได้เป็นขั้นตอนการเรียนรู้ 19 ขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ซึมซับข้อมูลที่หลากหลายได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

ขั้นตอนที่ 10 การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ (Try Out , Field Test and Revise Learning Guides) โดยผู้วิจัยทำการนำเอาแนวทางการเรียนรู้มาตรวจสอบด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัดประเมินผล(ข้อสอบแบบปรนัย 150 ข้อ) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นทำการทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ เพื่อหาอำนาจจำแนก (Item – analysis) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการเรียนรู้และข้อคำถามให้สมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 11 การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้ (Develop System to manage Learning) โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดระบบของแผนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามตารางแผนงาน เก็บข้อมูล ความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญจากการเรียนรู้ และนำไปตัดสินเป็นผลการเรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 12 การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs) โดยผู้วิจัยดำเนินการให้การฝึกอบรมเป็นไปตามแผนงานการฝึกอบรม (ตามเครื่องมือชุดที่ 2 ในภาคผนวก ข) โดยเน้น เรื่อง วิทยากร วิทยากรผู้ช่วย วัสดุ อุปกรณ์การฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรมและแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้

สำหรับการดำเนินการตามข้อ 9 -11 ของ Blank นี้เป็นเรื่องสำคัญคือ แนวการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) มาผสมกับทฤษฎีการเรียนรู้อย่างดีเยี่ยม (Super Learning) เพื่อทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยมีรายละเอียด 19 ขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)

2. ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
3. ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration! Joy of Learning)
4. หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
5. ผู้เรียนและวิทยากร ทำการแจกแจงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติจริง
6. ทำการรวบรวมข้อมูล
7. ทำการเรียนรู้ปัญหา
8. ดำเนินตามวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)
9. ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
10. ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
11. หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
12. ทำการเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL
13. ดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)
14. ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
15. ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
16. หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
17. ผู้เรียนทำการสังเคราะห์ และประยุกต์ปัญหา
18. ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ
19. ได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ

ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 19 ขั้นตอนนี้ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องฝึกปฏิบัติโดยแสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง เป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning)

ขั้นตอนการเรียนรู้	รายละเอียด
ระยะที่ 1	
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินวิธีการปลดปล่อยความเครียด (Dissolving Stress)	<p>ขั้นตอนวิธีการปลดปล่อยความเครียดมี 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <p>1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย (Wave of Relaxation) เริ่มต้นด้วย ยืนหรือนั่ง แล้วเกรงกล้ามเนื้ออย่างเบาๆ ไม่รุนแรง ให้มีความรู้สึกที่เกิดแรงตึง แรงแน่น ทั้งร่างกาย ประมาณ 1-2 วินาที หลังจากนั้นให้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อ โดยเริ่มจากปลายเท้าไล่ขึ้นมา ตามร่างกายจนถึงบริเวณหน้า ถึงศีรษะ แล้วไล่ย้อนลงจากส่วนบน คือศีรษะลงสู่เท้า ทำในลักษณะนี้ 2-3 ครั้ง</p> <p>2) การจินตนาการสำหรับการควบคุมความเครียด (Visualization for Stress Control)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำตัวให้สบาย ใส่เสื้อผ้าที่หลวม - ทำความรู้สึกให้ผ่อนคลาย - หายใจให้ลึกและช้า - หลับตาแล้วจินตนาการโดยพูดกับตัวเองในใจว่า ขณะนี้ฉันกำลังอยู่บนชั้นที่ 7 ของตึกใหญ่กำแพงสดชื่นอบอุ่น สีแดง ฉันเดินไปตามพื้นจนสุดทาง คือบริเวณที่เป็นทางลงด้วยบันไดเลื่อน แล้วจินตนาการต่อไปว่า บันไดเลื่อนเคลื่อนตัวด้วยความราบเรียบ ไร้เสียงดัง มีความปลอดภัย เชื่อถือได้ ฉันจึงขึ้นไปยืนบนบันได และรู้สึกว่าตัวเองค่อยๆ เลื่อนตัวลงอย่างช้าๆ เมื่อนั้นยื่นมือเกาะขอบบันไดมีรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น ฉันรู้สึกผ่อนคลายมากกับการเลื่อนตัวลงตามบันไดเลื่อน ฉันหายใจลึกๆ ตลอดเวลาแล้วรู้สึกว่าตนเองเลื่อนตัวลงที่ชั้นที่ละชั้น เมื่อถึงชั้น 6 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีส้ม ฉันค่อยๆ ลงมาอีกเมื่อถึงชั้น 5 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีเหลือง ฉันค่อยๆ ลงมาอีกเมื่อถึงชั้น 4 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีเขียว

ตารางที่ 3.1 แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง เป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนรู้	รายละเอียด
	<p>ฉันค่อยๆลงมามากเมื่อถึงชั้น 3 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีน้ำเงิน ฉันค่อยๆลงมามากเมื่อถึงชั้น 2 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีม่วง ฉันค่อยๆลงมามากจนถึงชั้น 1 ฉันจินตนาการในใจเห็นกำแพงเป็น สีอัลตราไวโอเล็ต บันไดเลื่อนมีความนุ่มนวลมาก ฉันก้าวออกจากบันได แล้วพูดกับตัวเองในใจต่อไปว่า</p> <p>“ ฉันเป็นคนพิเศษมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในทางดี“ ฉันเป็นผู้บรรลุน และสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิต”</p> <p>“ การเรียนรู้ และความจำเป็นเรื่องง่ายและสนุกสำหรับฉัน”</p> <p>“ ฉันเป็นคนที่ยิ่งบอย่างที่สุด”</p> <p>ก่อนจะจากชั้นที่ 1 ของอาคารนี้ ฉันเริ่มนับในใจอย่างช้าๆ 3...2...1 ฉันค่อยๆลืมหายใจ ฉันรู้สึกได้ว่า จิตใจแจ่มใสสดชื่น เป็นอิสระจากความเครียดทั้งหมด</p> <p>3) การยอมรับ หรือการประกาศยืนยัน (Affirmations) การยอมรับ หรือการประกาศยืนยันนี้เป็นแนวทางที่สามารถช่วยผู้เรียนได้ทุกเวลา แต่มีเงื่อนไขว่าต้องอยู่ในสภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย เช่น การยอมรับในเรื่องการเรียนรู้โดยผู้เรียนควรรู้สึกเสมอว่า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฉันจะหลุดจากความสามารถในอดีต - ฉันต้องทำได้ - การเรียนรู้เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน - การเน้นใช้ เรื่องความจำเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน - การเรียนรู้เรื่อง กฎ กติกา มารยาท ของกีฬาออกอล์ฟเป็นเรื่องง่ายมาก - ฉันจะไม่ปิดกั้นความสามารถที่สร้างขึ้นใหม่ในตัวฉัน - ความนึกคิดของฉันรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมาก - ฉันคือผู้สำเร็จ

ตารางที่ 3.1 แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง เป็นฐาน (APBL) และ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนรู้	รายละเอียด
<p>ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ ความกลัว</p>	<p>วิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ มีวิธีการดังนี้</p> <p>ผู้เรียนสามารถจินตนาการต่อออกจากการอยู่ในอาคาร 7 ชั้นที่มีสีในแต่ละชั้นที่ต่างกันและการขึ้นชั้นตอรับในความสามารถ (ขั้นตอนของ Visualization for Stress Control และ Affirmations) ว่าเมื่อออกจากสถานที่นั้นแล้ว ก็กำลังเดินอยู่ในสวนสาธารณะที่ชื่นชอบมากๆ หรือในป่า หรือบนภูเขา เช่นใน ภาพยนตร์ เรื่อง <i>The Sound of Music</i> หรือนั่งอยู่ริมทะเลสาบ หรือเลือกสถานที่ที่ชื่นชอบมาก แล้วจินตนาการให้มองเห็นภาพอย่างมีความสุขใน สถานที่นั้นๆ โดยอาจใช้เพลงประกอบในการฝึกการจินตนาการ</p>
<p>ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)</p>	<p>การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก(Excelebration ! Joy of Learning)</p> <p>การนึกถึงและยินดีกับความสำเร็จตลอดจนผลสำเร็จของตัวเองที่ผ่านมจะทำให้เกิดพลัง โดยร่างกายจะหลั่งสารแห่งความสุขออกมา (Endorphin) ผู้เรียนจะเบิกบาน</p>
<p>ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)</p>	<p>วิธีการคือ นั่ง หรือ นอน ในที่ที่สะดวกสบาย หลับตา หายใจช้าๆ ลึกๆ ยาวๆผ่านจมูก แล้วนับ ดังนี้</p> <p><u>จังหวะแรก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● หายใจเข้า อย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2, 3, 4 ● กลั้นหายใจ แล้วนับ 2, 3, 4 ● หายใจออกอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2, 3, 4 ● หยุด กลั้นหายใจ แล้วนับ 2, 3, 4 <p><u>จังหวะที่สอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● หายใจเข้า อย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6 ● กลั้นหายใจ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6

ตารางที่ 3.1 แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง เป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนรู้	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"> ● หายใจออกอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6 ● หยุด กลั้นหายใจ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6 <p><u>จังหวะที่สาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● หายใจเข้าอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ● กลั้นหายใจ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ● หายใจออกอย่าง ช้าๆ ยาวๆ ลึกๆ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 <p>หยุด กลั้นหายใจ แล้วนับ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p>
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสนามการแข่งขัน	วิทยากรและผู้เรียน ร่วมกันเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในสนามการแข่งขัน
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล	วิทยากรและผู้เรียนทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา และระบุถึงขั้นตอนของการปฏิบัติตามกฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> 1) วิทยากรทำการแบ่งกลุ่มของผู้เรียนเพื่อร่วมกัน อภิปราย เชื่อมโยงสภาพปัญหาในการปฏิบัติของผู้เล่นกับการตัดสินใจตาม กฎ กติกา ข้อบังคับที่ถูกต้อง 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหาของการปฏิบัติตามกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
ระยะที่ 2	
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลดล้างความเครียด	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 1)
ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 2)

ตารางที่ 3.1 แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริง
เป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนรู้	รายละเอียด
ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึก คิดถึงประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมีความสุข กับอารมณ์ทางบวก (Accelerations ! Joy of Learning)	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 3)
ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็น จังหวะ (Breathing in Rhythm)	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 4)
ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL	ผู้เรียนทำการศึกษาทบทวน เรื่อง กฎ กติกาข้อบังคับของกีฬา กอล์ฟที่ตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสนามที่ ได้รวบรวมไว้แล้ว จากขั้นตอนที่ 6
ระยะที่ 3	
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลบ ล้างความเครียด (Dissolving Stress)	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 1)
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 2)
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึก คิดถึงประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมีความสุข กับอารมณ์ทางบวก (Accelerations ! Joy of Learning)	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 3)
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็น จังหวะ (Breathing in Rhythm)	(ทำซ้ำตามขั้นตอนที่ 4)

ตารางที่ 3.1 แสดงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) (ต่อ)

ขั้นตอนการเรียนรู้	รายละเอียด
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	กลุ่มผู้เรียนทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มา แล้วทำการทบทวนเพื่อสังเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงอย่างถูกต้องจากสนามการแข่งขัน
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ	กลุ่มผู้เรียนทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มาแล้วทำการทบทวนซ้ำด้านการปฏิบัติตาม กฎ กติกา ข้อบังคับ เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุป และ ผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ	กลุ่มผู้เรียนนำเสนอผลการตัดสินที่ถูกต้องตามกฎ กติกา ข้อบังคับ

ระยะที่ 3: การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ได้พัฒนาขึ้น

โดยทำการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ 12 ของแนวคิด The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model คือ การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs) โดยในระยะที่ 3 นี้ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 นี้คือนักกีฬาจากสมาคมกอล์ฟชมรมกอล์ฟต่างๆภายในประเทศและนักศึกษาในภาควิชาการบริหารจัดการธุรกิจกีฬาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยใช้การคัดเลือกอย่างเจาะจง(Purposive sampling) ตามหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีวิจัยถึงทดลองซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้กันมากสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ เพราะสามารถนำไปปฏิบัติได้สะดวกในโลกแห่งความเป็นจริง และใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่ตามสภาพธรรมชาติ (ศิริชัยกาญจนวาสี, 2540) ในการนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดรับสมัครบุคคลที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม โดยได้ประชาสัมพันธ์และส่งจดหมายเชิญ เพื่อขอรับการคัดเลือกโดยมีผู้มาสมัครทั้งสิ้นจำนวน 69 คน และเมื่อผู้วิจัยได้เชิญผู้สมัครทั้งหมดมารับฟังข้อตกลงและแนวทางในการเข้าร่วมฝึกอบรมและทำแบบประเมินสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

(Pre-test) ซึ่งจากการอธิบายถึงกิจกรรมของแผนการฝึกอบรมพบว่า มีผู้สมัครจำนวนเกินครึ่งที่ไม่สะดวกในด้านระยะเวลาการฝึกอบรมและบางส่วนไม่ถนัดในการอ่านหนังสือภาษาอังกฤษ จึงได้ขอลอนตัว ตั้งแต่แรก ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออนุญาตนำนักกีฬาจากสภามกมลล์ฟ ชมรมกอล์ฟ ต่างๆภายในประเทศและนักศึกษาในภาควิชาการบริหารจัดการธุรกิจกีฬาจากสภามกมลล์ฟ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 37 คนที่ขอลอนตัวเป็นกลุ่มควบคุมซึ่งได้รับการตอบรับด้วยดี ส่วนที่เหลือจำนวน 32 คนผู้วิจัยได้จัดให้เป็นกลุ่มทดลองโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 กลุ่มทดลอง จำนวน 32 คน ที่มีความสนใจ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ทั้งยังมีเวลาว่างในวันจันทร์ถึงศุกร์ช่วงเวลาราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยกลุ่มนี้ต้องมีคุณสมบัติที่ต้องการในการฝึกอบรมคือ ต้องมีความสามารถอ่านทำความเข้าใจภาษาอังกฤษและความรู้เรื่องกีฬาที่ต้องฝึกอบรมพอสมควร เพราะกฎกติกาข้อบังคับของกีฬาที่เป็นสากลนั้นกำหนดและจัดทำเป็นภาษาอังกฤษ ในการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มนี้ใช้การฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ได้พัฒนาขึ้น

1.2 กลุ่มควบคุม จำนวน 37 คน ที่ไม่สะดวกในด้านระยะเวลาการฝึกอบรมและบางส่วนไม่ถนัดในการอ่านหนังสือภาษาอังกฤษ ในการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มนี้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติคือการบรรยายในชั้นเรียนตามปกติทั่วไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 นี้คือ แบบวัดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งหมดของผู้รับการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบวัดความรู้วัดโดยใช้ข้อสอบเชิงปรนัย 150 ข้อ การออกแบบเครื่องมือการวัดระดับการเรียนรู้ใช้แนวคิดของ Bloom คือการวัด ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการประเมินผล โดยวัดความรู้เรื่ององค์ประกอบทั่วไปของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม กฎกติกา ข้อบังคับของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม และอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ต้องฝึกอบรม แบบประเมินด้านความรู้มีลักษณะเป็นข้อสอบแบบปรนัยโดยให้ผู้รับการฝึกอบรมเลือกตอบจากตัวเลือกที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 150 ข้อ โดยข้อที่ผู้รับการฝึกอบรมตอบถูกเท่ากับ 1 คะแนน พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 - 100 โดยผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาทางวิชาการในการฝึกอบรมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า ตัวอย่างแบบประเมินด้านความรู้ ดังแสดงในภาคผนวก รายละเอียดการพัฒนาและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

2.1.1 สมรรถนะด้านความรู้คือ ความรู้ทั่วไปของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม ความรู้ทั่วไปของกฎ กติการายาท ข้อบังคับของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม และ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา สมรรถนะด้านทักษะคือ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านทัศนคติคือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดนี้คือแนวทางที่ใช้สำหรับการนำมาสร้างเป็นแบบประเมิน

2.1.2 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความรู้เกี่ยวกับกีฬาที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในบริบทของการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน นักกีฬาที่เกี่ยวข้อง และกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ต้องฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 8 ท่านตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.1.3 การนำแบบประเมินสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ใช้ในการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1.3.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนก (Item – analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (Item – total correlation) ในแบบวัดทุกชุด โดยเลือกตัดข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ต่ำกว่า .3 ทิ้งไป ซึ่งอำนาจจำแนก (r) ของแบบประเมินความรู้เกี่ยวกับกีฬาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีค่าอยู่ระหว่าง 0.31- 0.9

2.1.3.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.9

2.1.3.3 ทำการคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้อยู่ในรูปของแบบประเมินความรู้ทักษะ และทัศนคติฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

2.2 แบบวัดทักษะและทัศนคติการประเมิน สมรรถนะทางทักษะ การวัดผลด้วยวิธีการสังเกตของวิทยากรผู้ฝึกอบรมและการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีทักษะที่ประเมิน 3 ด้านดังนี้ คือ

การติดต่อสื่อสาร

การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การทำงานเป็นทีม

การประเมิน สมรรถนะทางทัศนคติ ค่านิยม การวัดผลด้วยวิธีการสังเกตของวิทยากรผู้ฝึกอบรมและการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีทัศนคติ ค่านิยมที่ประเมิน 3 ด้าน คือ

ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์และยุติธรรม

ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การคำนวณผลรวมและค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม และกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ โดยใช้การวิเคราะห์คะแนนสูงสุดและต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สถิติทีแบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test)

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สถิติทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

แผนงานการประเมินผลของงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experiment) โดยทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีการวัดก่อนและหลัง (Non-Randomized Control Group Pretest Posttest Design) ของการฝึกอบรม โดยมีแบบแผนการทดลองดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง	ทดสอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
E	T1E	X	T2E
C	T1C	Y	T2C

ความหมายของสัญลักษณ์

T1 แทน การทดสอบก่อนการฝึกอบรม

T2 แทน การทดสอบหลังการฝึกอบรม

X แทน การฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

Y แทน การเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ

E แทน กลุ่มทดลอง

C แทน กลุ่มควบคุม

ภายใต้แบบแผนการทดลองดังกล่าวผู้วิจัยแบ่งวิธีการการฝึกอบรม เป็น 2 หลักสูตรดังนี้

1. หลักสูตรที่พัฒนาไว้ตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ผสมกับแนวคิดการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning)

ก่อนเริ่มดำเนินการฝึกอบรมนั้น ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำข้อสอบแบบวัดเพื่อประเมินสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ก่อน (Pretest) และเมื่อทำการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วจึงให้ผู้รับการฝึกอบรมทำข้อสอบแบบวัดเพื่อประเมินสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอีกครั้ง (Posttest) และในกระบวนการเรียนรู้แบ่งวิชาการออกเป็นวิชาการหลักคือ วิชาความรู้ทั่วไปของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม ความรู้ด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาที่ต้องฝึกอบรม และความรู้ด้านอำนาจหน้าที่การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาซึ่งเป็นวิชาหลัก ส่วนวิชาการรองได้แก่ การสื่อสารการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง โดยกระบวนการเรียนรู้ของวิชาทั้งหมดได้จัดให้มีทั้งกิจกรรมในห้องเรียนและภาคสนาม โดยในแต่ละหัวข้อวิชา ผู้วิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอนการฝึกอบรม ดังนี้

1. การดำเนินการตามแนวทางการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง
2. การจัดประชุมแบบพบปะกันระหว่างวิทยากรและผู้เรียนครั้งที่ 1 ผู้วิจัยจะมีการประเมินผู้เรียนด้วยแบบประเมินความรู้ทั้งหมด โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแจงปัญหา รวบรวมข้อมูล และความคิดและเรียนรู้ปัญหา
3. การดำเนินการตามแนวทางการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง
4. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยให้ปัญหา / หัวข้อวิชาให้ผู้เรียนไปทำการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สัญญาณการเรียนรู้
5. การดำเนินการตามแนวทางการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง
6. การจัดประชุมแบบพบปะกันระหว่างวิทยากรและผู้เรียนครั้งที่ 2 โดยผู้วิจัยจะให้ผู้เรียนได้นำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไปเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้กับปัญหาในสถานการณ์ที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ จากนั้นจะมีการเปิดเวทีอภิปรายให้ผู้เรียนได้มีการบอกเล่าผลสะท้อนและผลตอบรับ และสรุปผลลัพธ์สุดท้ายจากการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยจะมีการประเมินผู้เรียนด้วยแบบประเมินความรู้ และแบบประเมินการจัดการฝึกอบรมเพื่อที่ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนในชุดวิชาต่อไป

2. หลักสูตรการฝึกอบรมตามปกติ

หลักสูตรการฝึกอบรมตามปกติ(ไม่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบใดๆ)ก่อนเริ่มดำเนินการฝึกอบรมนั้น ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำข้อสอบแบบวัดเพื่อประเมินสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ก่อน (Pretest) และเมื่อทำการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วจึงให้ผู้รับการฝึกอบรม

ทำข้อสอบแบบวัดเพื่อประเมินสมรรถนะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอีกครั้ง (Posttest) และในกระบวนการเรียนรู้แบ่งวิชาการออกเป็นวิชาการหลักคือ วิชาความรู้ทั่วไปของกีฬา กอล์ฟ ความรู้ด้านกฎ กติกา ข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ และ ความรู้ด้านอำนาจหน้าที่การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟซึ่งเป็นวิชาหลัก ส่วนวิชาการรองได้แก่การสื่อสารการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

ระยะที่ 4: การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้

ผลที่ได้จากการวิจัยในระยะนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่พัฒนาขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการนำไปวิจัยเพิ่มเติม ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 4 นี้มี 2 กลุ่มคือ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักกีฬา กอล์ฟ จากสมาคมกอล์ฟ ชมรมกอล์ฟต่างๆ ภายในประเทศและนักศึกษาในภาควิชาการบริหารจัดการธุรกิจกีฬา กอล์ฟ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยทำการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น กลุ่มทดลองจำนวนทั้งหมด 32 คนและกลุ่มควบคุมจำนวนทั้งหมด 37 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ท่าน (รายชื่อระบุตามภาคผนวก ก)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้มีดังนี้

2.1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการฝึกอบรม โดยมีแบบสอบถาม 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลัง ประกอบด้วย คำถามให้เลือกตอบ หรือเติมคำลงในช่องว่าง เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ระบุรายละเอียดส่วนบุคคลตนเอง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับรูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่สร้างขึ้นมา โดยมีคำถามให้เลือกตอบ หรือเติมคำลงในช่องว่าง หรือ คำถามมีลักษณะวัดระดับของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมโดยมีระดับคะแนน ดังนี้

มีความเหมาะสมมากที่สุด	= 5 คะแนน
มีความเหมาะสมมาก	= 4 คะแนน
มีความเหมาะสมปานกลาง	= 3 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อย	= 2 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

มีการแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 3 ท่าน และ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจำนวน 3 ท่าน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index :IOC) โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R}{n} \quad \text{โดยที่}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล ติรกานันท์, 2551)

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามทั้งสองแบบไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เลือกมาจากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้แบบสอบถามชุดที่หนึ่งกับกลุ่มที่เลือกมาจำนวน 5 คน และทดลองใช้แบบสอบถามชุดที่สองมาอีก 5 คน จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient - α) ของ Cronbach เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้ คือการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อดี ข้อด้อย ที่ต้องปรับปรุงรวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา อาทิ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ร่วมกับวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

การปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรม โดยใช้ผลการวิเคราะห์ที่ได้มาปรับปรุงให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น

สรุปได้ว่าวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้คือ การเริ่มต้นด้วยการกำหนด สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา แล้วนำสมรรถนะที่ได้จากการกำหนดขึ้นด้วยวิธีการตามวัตถุประสงค์ข้อแรก มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ฝึกอบรมแก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองเพื่อทำการสำรวจวัดผลสุดท้ายผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกโรงเรียนที่พัฒนาแล้วเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง การฝึกอบรมสำหรับกลุ่มควบคุมเพื่อผู้วิจัยใช้การฝึกอบรมโดยใช้วิธีการเรียนการสอนตามปกติคือไม่เฉพาะเจาะจงแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใดทั้งสิ้น การวัดประเมินผลสมรรถนะกระทำทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยวัดก่อนการฝึกอบรม (Pretest) และวัดหลังหลังการฝึกอบรม (Posttest) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยได้ศึกษา และนำกีฬาออลฟ์เป็นต้นแบบในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	หมายถึง	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติการแจกแจงแบบ t
p	หมายถึง	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญที่จะทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ตอนที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ตอนที่ 4 ผลศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

การกำหนดสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์งานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา และข้อมูลสมรรถนะเพื่อกำหนดร่างรูปแบบสมรรถนะ (Prototype Competency Model) โดยทำการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus group) จากผู้เชี่ยวชาญในประเทศ และผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ โดยการกรอกแบบสัมภาษณ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) จำนวนทั้งหมด 15 ท่าน (รายชื่อตามภาคผนวก ก)

เมื่อนำเครื่องมือชุดที่ 1. ไปดำเนินการจนบรรลุผลแล้ว จากมติของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดสามารถกำหนดสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้ 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านทัศนคติ และในสมรรถนะทั้ง 3 ด้านนั้นแบ่งออกตามลำดับดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม หมายถึง ความรู้พื้นฐานการเล่นและการแข่งขันกีฬา โดยสามารถจดจำและมีความเข้าใจในลักษณะทั่วไปของกีฬาใน 5 ด้าน ได้แก่ ประวัติกีฬาที่ต้องฝึกอบรม สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ คำศัพท์ การเล่น

2. ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาที่ต้องฝึกอบรม หมายถึง ความสามารถในการจดจำและความเข้าใจ ตลอดจนการนำไปใช้ในเรื่อง กฎ กติกาข้อบังคับ ของกีฬาที่ต้องฝึกอบรมใน 10 ด้าน ได้แก่ มารยาทและนิยามคำศัพท์ เกมการเล่น วัสดุอุปกรณ์ ความรับผิดชอบของผู้เล่นลำดับการเล่น ฯลฯ.

3. ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ต้องฝึกอบรม หมายถึง ความสามารถในการจดจำและความเข้าใจ ตลอดจนการนำไปใช้ในเรื่องอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาใน 7 ด้าน ได้แก่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา คุณสมบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การสร้างความศรัทธาของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา จิตวิทยาสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬา อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และการบริหารการแข่งขันกีฬา

4. ทักษะการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การให้คำตัดสินและให้ข้อมูล ด้านกฎ กติกา มารยาท ตลอดจนการปฏิบัติ ของนักกีฬา ได้อย่างถูกต้องชัดเจนกระชับได้ใจความ

5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เรื่องกฎ กติกา มารยาท และข้อบังคับของกีฬาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอรวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

6. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในฐานะเป็นหนึ่งในคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และการมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ตลอดจนการแก้ปัญหาการให้คำตัดสินกับบุคคลต่างๆทั้งภายในและภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

7. ทักษะด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ประสบผลสำเร็จตามแผนงานในการจัดการแข่งขันตามที่กำหนด

8. ทักษะด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความจริงใจ เป็นกลางไม่ลำเอียง มีความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล จริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่คิดคดทรยศ รวมถึงการผลักดันให้คณะกรรมการผู้ตัดสินเคร่งคัด ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา

9. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงมีความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยผู้วิจัยได้นำผลจากการกำหนดสมรรถนะ (Competency)ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาเป็นหลัก แล้วทำการผนวกหลักการการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิด The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank) กับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) และการเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) โดยผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ที่จะนำไปใช้กับกลุ่มทดลอง โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้

1.หลักการ

การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้นมีหลักการดังนี้

1.1 ด้านบุคคลคือบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งนั่นคือ ผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมทางร่างกาย จิตใจจะเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและมีความรู้ ประสบการณ์ของกีฬาที่

ต้องฝึกอบรมมาก่อนพอสมควร วิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยต้องมีศิลปะการถ่ายทอด มีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และมีความเป็นกันเองกับผู้รับการฝึกอบรม ตลอดจนต้องมีความเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง และที่สำคัญที่สุดคือต้องมีประสบการณ์ของกีฬาที่ทำการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

1.2 ด้านเนื้อหาสาระวิชาในการฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรมต้องกำหนดเนื้อหาสาระวิชาตามสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในแต่ละประเภทที่ต้องฝึกอบรมให้ครอบคลุมตรงประเด็นใหม่และทันสมัย

1.3 กระบวนการเรียนรู้ วิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยต้องมีความรู้เข้าใจแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อรู้ถึงวิธีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมดำเนินการตามขั้นตอน ทั้ง 19 ขั้นตอนของการผนวกทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง

1.4 การวัดประเมินผล

การวัดประเมินผล ควรมีการวัดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งหมด โดยวัดก่อนฝึกอบรม(Pretest)และหลังการฝึกอบรม(Posttest) โดยการวัดสมรรถนะด้านความรู้วัดด้วยข้อสอบแบบปรนัยส่วนทักษะและทัศนคติประเมินด้วยการสังเกตตนเองและวิทยากร

1.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมต้องใช้ของจริง ที่มีความเป็นมาตรฐานสากลและใหม่ทันสมัยตลอด แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต้องใหม่และทันสมัย

1.6 สภาพแวดล้อม การฝึกอบรมตามแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งนั้นบรรยากาศในการฝึกปฏิบัติต้องมีความสงบ สะดวกสบายต่อผู้รับการฝึกอบรม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกอบรมให้ผู้รับการฝึกมีสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 9 ด้านดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม
2. ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาที่ต้องฝึกอบรม
3. ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
4. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
6. ทักษะการทำงานเป็นทีม
7. ทัศนคติด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

8. ทักษะด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

9. ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

ตอนที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

รูปแบบการฝึกอบรมมี 2 รูปแบบคือ รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และรูปแบบการฝึกอบรมแบบปกติทั่วไปที่มีการบรรยายในชั้นเรียนตามปกติ ไม่มุ่งเน้นทฤษฎีการเรียนรู้แบบใดๆ โดยมีรายละเอียดของผลการฝึกอบรมดังนี้

ผู้วิจัยขอเสนอผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และรูปแบบการฝึกอบรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การคำนวณผลรวมและค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม และกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ โดยใช้การวิเคราะห์คะแนนสูงสุดและต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.5

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สถิติที่แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.6 – 4.7

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สถิติที่แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

5. ผลสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม

6. ผลการวัดประเมินผลจากสังเกตสมรรถนะของผู้รับการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้ในการคำนวณผลรวมและค่าร้อยละ

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มทดลอง (n = 32)		กลุ่มควบคุม (n = 37)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	18.00	56.25	16.00	43.24
หญิง	14.00	43.75	21.00	56.76
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
อายุ				
ต่ำกว่า 20 ปี	1.00	3.13	2.00	5.41
21 – 30 ปี	22.00	68.75	20.00	54.05
31 – 40 ปี	9.00	28.13	12.00	32.43
40 ปีขึ้นไป	-	-	3.00	8.11
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13.00	40.63	6.00	16.22
ปริญญาตรี	18.00	56.25	20.00	54.05
ปริญญาโท	1.00	3.13	11.00	29.73
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
สถานภาพสมรส				
โสด	28.00	87.50	20.00	54.05
สมรส	3.00	9.38	15.00	40.54
หย่าร้าง	1.00	3.13	2.00	5.41
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
อาชีพ				
รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-	-	14.00	37.84
พนักงานภาคเอกชน	1.00	3.13	13.00	35.14
อาชีพอิสระ	12.00	37.50	6.00	16.22

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้ในการคำนวณผลรวมและค่าร้อยละ (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มทดลอง (n = 32)		กลุ่มควบคุม (n = 37)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นักศึกษา	19.00	59.38	4.00	10.81
อื่นๆ	-	-	-	-
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
รายได้ต่อเดือน				
10,001- 20,000 บาท	13.00	40.63	3.00	8.11
20,001- 30,000 บาท	9.00	28.13	6.00	16.22
30,001- 40,000 บาท	9.00	28.13	10.00	27.03
40,001- 50,000 บาท	-	-	9.00	24.32
50,001 บาทขึ้นไป	1.00	3.13	9.00	24.32
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
ประสบการณ์ในการเล่นกีฬาอล์ฟ				
0 – 2 ปี	8.00	25.00	15.00	40.54
3 – 5 ปี	12.00	37.50	14.00	37.84
6 – 8 ปี	8.00	25.00	7.00	18.92
8 ปีขึ้นไป	4.00	12.50	1.00	2.70
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
จำนวนแต้มต่อ (H/C) ของกีฬาอล์ฟ				
ไม่มีแต้มต่อ	16.00	50.00	21.00	56.76
มีแต้มต่อ	16.00	50.00	16.00	43.24
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
สังกัดสมาชิกสโมสรกอล์ฟ				
ไม่มีสังกัด	19.00	59.38	23.00	62.16
มีสังกัด	13.00	40.63	14.00	37.84
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การคำนวณผลรวมและค่าร้อยละ (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มทดลอง (n = 32)		กลุ่มควบคุม (n = 37)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ออกรอบเล่นกอล์ฟ				
เดือนละ 1 – 2 ครั้ง	2	6.25	3.00	8.11
1 -2 ครั้ง/ สัปดาห์	15.00	46.88	10.00	27.03
3 – 4 ครั้ง/ สัปดาห์	7.00	21.88	13.00	35.14
ทุกวัน	8.00	25.00	11.00	29.73
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
ติดตามข่าวสาร/ ชมรายการแข่งขันกีฬาอล์ฟ				
กีฬาอล์ฟต่างประเทศ	11.00	34.38	21.00	56.76
กีฬาอล์ฟในประเทศ	21.00	65.63	16.00	43.24
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00
สื่อที่ใช้ในการติดตามข่าวสาร/ ชมรายการแข่งขันกีฬาอล์ฟ				
หนังสือพิมพ์	6.00	18.75	8.00	21.62
วิทยุ	1.00	3.13	1.00	2.70
เว็บไซต์	7.00	21.88	7.00	18.92
โทรทัศน์ช่อง Free TV	7.00	21.88	7.00	18.92
โทรทัศน์ผ่านเคเบิล/ ดาวเทียม	11.00	34.38	14.00	37.84
รวม	32.00	100.00	37.00	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองมีจำนวนทั้งสิ้น 32 คน โดยภาพรวมแล้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด มีอายุอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด มีการศึกษาระดับในปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด สถานภาพโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด เป็นนักศึกษา ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 40.63 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด มีประสบการณ์ในการ

เล่นกีฬากอล์ฟอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด มีและไม่มีจำนวนแต้มต่อ (H/C) ของกีฬากอล์ฟในจำนวนที่เท่ากันคือ จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.00 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด ไม่สังกัดสมาชิกสโมสรกอล์ฟใดๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด ออกกำลังกายกอล์ฟ 1-2 ครั้ง/สัปดาห์จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด นิยมติดตามข่าวสาร/ชมรายการแข่งขันกีฬากอล์ฟ ในประเทศ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด และสื่อที่ใช้ในการติดตามข่าวสาร/ชมรายการแข่งขันกีฬากอล์ฟ ได้แก่ โทรทัศน์ผ่านเคเบิล/ดาวเทียม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 ของกลุ่มทดลองทั้งหมด

ส่วนผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มควบคุมมีจำนวนทั้งสิ้น 37 คน โดยภาพรวมแล้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด มีอายุอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด มีการศึกษาระดับในปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด สถานภาพโสด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด มีอาชีพรับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 27.03 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด มีประสบการณ์ในการเล่นกีฬากอล์ฟอยู่ระหว่าง 0 – 2 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด ไม่มีจำนวนแต้มต่อ (H/C) ของกีฬากอล์ฟในจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด ไม่สังกัดสมาชิกสโมสรกอล์ฟใดๆ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด ออกกำลังกายกอล์ฟ 3 – 4 ครั้ง/สัปดาห์จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด นิยมติดตามข่าวสาร/ชมรายการแข่งขันกีฬากอล์ฟต่างประเทศ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด และสื่อที่ใช้ในการติดตามข่าวสาร/ชมรายการแข่งขันกีฬากอล์ฟ ได้แก่ โทรทัศน์ผ่านเคเบิล/ดาวเทียม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 ของกลุ่มควบคุมทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
ความรู้ทั่วไปของ กีฬาอล์ฟ	0-50	19.00	26.00	22.03	2.01	44.06	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกาข้อบังคับ กีฬาอล์ฟ	0 – 50	16.00	26.00	21.28	2.23	42.56	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความรู้ทั่วไปด้าน อำนาจหน้าที่การ ปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬาอล์ฟ	0 – 50	14.00	28.00	22.09	2.94	44.18	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร	20-100	24.00	44.00	34.84	5.91	34.84	ต่ำกว่า เกณฑ์
การเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่อง	20-100	34.00	58.00	46.25	5.29	46.25	ต่ำกว่า เกณฑ์
การทำงานเป็นทีม	16-80	30.00	54.00	42.34	5.68	52.93	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความสำนึกใน หน้าที่รับผิดชอบ	16-80	31.00	54.00	42.63	6.61	53.29	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	9-45	20.00	32.00	27.47	2.50	61.04	ผ่านเกณฑ์
ความฉลาดทาง อารมณ์และการ ควบคุมตนเอง	10-50	13.00	32.00	24.25	5.00	48.50	ต่ำกว่า เกณฑ์
รวม	91-605	251.00	308.00	283.19	15.59	46.81	ต่ำกว่า เกณฑ์

* เนื่องจากการวัดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในด้านความรู้มีวิธีการวัดที่แตกต่างจากด้านทักษะและเจตคติ รวมถึงมีเกณฑ์การให้คะแนนที่แตกต่างกัน การรวมคะแนนจึงต้องรวมในลักษณะของค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบ และการที่จะแปลความหมายคะแนนจึงต้องนำค่าเฉลี่ยมาเทียบระดับเป็นร้อยละเพื่อให้คะแนนของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุกด้านอยู่บนฐานเดียวกัน ดังนั้นการพิจารณาถึงระดับมากน้อยของตัวแปรจึงพิจารณาที่ระดับที่เป็นค่าร้อยละไม่ใช่ค่าเฉลี่ย

จากตารางที่ 4.2 พบว่า จากการเก็บข้อมูลของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 32 คน มีคะแนนตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 46.81

เมื่อพิจารณาคะแนนของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นเพียงด้านเดียวที่มีคะแนนในระดับผ่านเกณฑ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 61.04 ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น ได้แก่ ความรู้ทั่วไปของกีฬา กอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 44.06 42.56 44.18 34.84 46.25 52.93 53.29 และ 48.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
ความรู้ทั่วไปของ กีฬา กอล์ฟ	0-50	18.00	47.00	37.44	7.63	74.88	ค่อนข้าง สูง
ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกาข้อบังคับ กีฬา กอล์ฟ	0 – 50	19.00	43.00	36.97	5.93	73.94	ค่อนข้าง สูง

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32) (ต่อ)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
ความรู้ทั่วไปด้าน อำนาจหน้าที่การ ปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ	0 – 50	21.00	43.00	38.31	4.87	76.62	ค่อนข้าง สูง
ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร	20-100	42.00	98.00	80.91	14.45	80.91	สูง
การเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	20-100	41.00	95.00	71.75	11.97	71.75	ค่อนข้าง สูง
การทำงานเป็นทีม	16-80	32.00	79.00	63.34	11.61	79.18	ค่อนข้าง สูง
ความสำนึกใน หน้าที่รับผิดชอบ	16-80	38.00	80.00	69.25	10.85	86.56	สูง
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	9-45	21.00	45.00	38.88	5.48	86.40	สูง
ความฉลาดทาง อารมณ์และการ ควบคุมตนเอง	10-50	20.00	50.00	40.69	8.08	81.38	สูง
รวม	91-605	411.00	528.00	477.53	33.51	78.93	ค่อนข้าง สูง

* เนื่องจากการวัดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในด้านความรู้มีวิธีการวัดที่แตกต่างจากด้านทักษะและเจตคติ รวมถึงมีเกณฑ์การให้คะแนนที่แตกต่างกัน การรวมคะแนนจึงต้องรวมในลักษณะของค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบ และการที่จะแปลความหมายคะแนนจึงต้องนำค่าเฉลี่ยมาเทียบระดับเป็นร้อยละเพื่อให้คะแนนของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุก

ด้านอยู่บนฐานเดียวกัน ดังนั้นการพิจารณาถึงระดับมากน้อยของตัวแปรจึงพิจารณาที่ระดับที่เป็นค่าร้อยละไม่ใช่ค่าเฉลี่ย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า จากการเก็บข้อมูลของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 32 คน มีคะแนนตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 78.93

เมื่อพิจารณาคะแนนของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบซึ่งมีคะแนนสูงอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86.56 รองลงมาเป็นด้านอื่น ๆ ที่มีคะแนนสูงอยู่ในระดับสูงอีกจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์ และการควบคุมตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.91 86.40 และ 81.38 ตามลำดับ นอกจากนี้เป็นด้านอื่น ๆ ที่มีคะแนนสูงอยู่ในระดับค่อนข้างสูงจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปของกีฬา กอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 74.88 73.94 76.62 71.75 และ 79.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมก่อนการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (n = 37)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	ก่อนการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
ความรู้ทั่วไปของ กีฬา กอล์ฟ	0-50	15.00	27.00	20.73	2.63	41.46	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกาข้อบังคับ กีฬา กอล์ฟ	0 – 50	16.00	24.00	19.62	1.91	39.24	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความรู้ทั่วไปด้าน อำนาจหน้าที่การ ปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา กอล์ฟ	0 – 50	11.00	25.00	18.65	3.13	37.30	ต่ำกว่า เกณฑ์

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมก่อนการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (n = 37) (ต่อ)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	ก่อนการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร	20-100	27.00	51.00	40.35	7.87	40.35	ต่ำกว่า เกณฑ์
การเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	20-100	21.00	54.00	41.92	6.47	41.92	ต่ำกว่า เกณฑ์
การทำงานเป็นทีม	16-80	20.00	45.00	36.95	5.20	46.19	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความสำนึกใน หน้าที่รับผิดชอบ	16-80	27.00	56.00	42.11	6.26	52.64	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	9-45	9.00	32.00	22.35	4.77	49.67	ต่ำกว่า เกณฑ์
ความฉลาดทาง อารมณ์และการ ควบคุมตนเอง	10-50	10.00	32.00	20.78	6.74	41.56	ต่ำกว่า เกณฑ์
รวม	91- 605	221.00	294.00	263.46	17.55	43.55	ต่ำกว่า เกณฑ์

* เนื่องจากการวัดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในด้านความรู้มีวิธีการวัดที่แตกต่างจากด้านทักษะและเจตคติ รวมถึงมีเกณฑ์การให้คะแนนที่แตกต่างกัน การรวมคะแนนจึงต้องรวมในลักษณะของค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบ และการที่จะแปลความหมายคะแนนจึงต้องนำค่าเฉลี่ยมาเทียบระดับเป็นร้อยละเพื่อให้คะแนนของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุกด้านอยู่บนฐานเดียวกัน ดังนั้นการพิจารณาถึงระดับมากน้อยของตัวแปรจึงพิจารณาที่ระดับที่เป็นค่าร้อยละไม่ใช่ค่าเฉลี่ย

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จากการเก็บข้อมูลของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มควบคุมก่อนการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ จำนวน 37 คน มีคะแนนตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 43.55

เมื่อพิจารณาคะแนนของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ หากแต่ยังมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 52.64 ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้นเช่นกัน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปของกีฬา กอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 41.46 39.24 37.30 40.35 41.92 46.19 49.67 และ 41.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (n = 37)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	หลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
ความรู้ทั่วไปของ กีฬา กอล์ฟ	0-50	27.00	41.00	31.97	3.18	63.94	ผ่านเกณฑ์
ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกาข้อบังคับ กีฬา กอล์ฟ	0 – 50	29.00	44.00	34.24	3.29	68.48	ปานกลาง
ความรู้ทั่วไปด้าน อำนาจหน้าที่การ ปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา กอล์ฟ	0 – 50	24.00	44.00	32.24	4.30	64.48	ผ่านเกณฑ์
ความสามารถใน การติดต่อสื่อสาร	20-100	28.00	81.00	60.54	12.44	60.54	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (n = 37) (ต่อ)

สมรรถนะของ อาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	ช่วง คะแนน แบบวัด	หลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ					
		Min	Max	\bar{X}	SD	คิดเป็น ร้อยละ*	การ แปลผล
การเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	20-100	39.00	80.00	59.27	12.00	59.27	ต่ำกว่า เกณฑ์
การทำงานเป็นทีม	16-80	39.00	66.00	52.30	6.67	65.38	ปานกลาง
ความสำนึกใน หน้าที่รับผิดชอบ	16-80	33.00	70.00	50.11	9.47	62.64	ผ่านเกณฑ์
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	9-45	22.00	40.00	33.81	5.20	75.13	สูง
ความฉลาดทาง อารมณ์และการ ควบคุมตนเอง	10-50	18.00	47.00	32.05	7.09	64.10	ผ่านเกณฑ์
รวม	91-605	328.00	457.00	386.54	30.53	63.89	ผ่านเกณฑ์

* เนื่องจากการวัดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในด้านความรู้มีวิธีการวัดที่แตกต่างจากด้านทักษะและเจตคติ รวมถึงมีเกณฑ์การให้คะแนนที่แตกต่างกัน การรวมคะแนนจึงต้องรวมในลักษณะของค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบ และการที่จะแปลความหมายคะแนนจึงต้องนำค่าเฉลี่ยมาเทียบระดับเป็นร้อยละเพื่อให้คะแนนของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุกด้านอยู่บนฐานเดียวกัน ดังนั้นการพิจารณาถึงระดับมากน้อยของตัวแปรจึงพิจารณาที่ระดับที่เป็นค่าร้อยละไม่ใช่ค่าเฉลี่ย

จากตารางที่ 4.5 พบว่า จากการเก็บข้อมูลของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มควบคุมหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ จำนวน 37 คน มีคะแนนตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 63.89

เมื่อพิจารณาคะแนนของตัวแปรสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นเพียงด้านเดียวซึ่งมีคะแนนสูงอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 75.13 รองลงมาเป็นด้านอื่นๆที่มี

คะแนนสูงอยู่ในระดับปานกลางอีกจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ การทำงานเป็นทีม โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 68.48 และ 65.38 ตามลำดับ และด้านอื่นๆ ที่มีคะแนนสูงอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสำนึกในหน้าที่ รับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 64.48 60.54 และ 62.64 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังคงมีสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจำนวน 1 ด้านที่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 59.27

จากการพิจารณาตารางที่ 4.2 - 4.3 ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองมีคะแนนสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งด้านรวมและรายด้านสูงขึ้นภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม และจากตารางที่ 4.4 - 4.5 พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มควบคุมมีคะแนนสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งด้านรวมและรายด้านสูงขึ้นภายหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติเช่นกัน ดังนั้นจะเห็นถึงการเพิ่มขึ้นของคะแนนสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพิ่มเติมถึงอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนดังกล่าว ดังตารางที่ 4.6

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังแสดงใน ตารางที่ 4.6 – 4.7

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนร้อยละของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมและกลุ่มควบคุมภายหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ

สมรรถนะของอาชีพ กรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	กลุ่มทดลอง (n = 32)			กลุ่มควบคุม (n = 37)		
	ก่อนการ ฝึกอบรม (ร้อยละ)	หลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ)	อัตราการ เพิ่มขึ้น ของ สมรรถนะ (ร้อยละ)	ก่อนการ เข้าเรียน (ร้อยละ)	หลัง การเข้า เรียน (ร้อยละ)	อัตราการ เพิ่มขึ้น ของ สมรรถนะ (ร้อยละ)
ความรู้ทั่วไปของกีฬา กอล์ฟ	44.06	74.88	30.82	41.46	63.94	22.48
ตารางที่ 4.6 การ เปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างอัตรา การเพิ่มขึ้นของคะแนน ร้อยละของ ความรู้ ทั่วไปด้านกฎ กติกา ข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ	42.56	73.94	31.38	39.24	68.48	29.24
ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจ หน้าที่การปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	44.18	76.62	32.44	37.30	64.48	27.18
ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสาร	34.84	80.91	46.07	40.35	60.54	20.19
การเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง	46.25	71.75	25.50	41.92	59.27	17.35
การทำงานเป็นทีม	52.93	79.18	26.25	46.19	65.38	19.19
ความสำนึกในหน้าที่ รับผิดชอบ	53.29	86.56	33.27	52.64	62.64	10.00

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนร้อยละของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมและกลุ่มควบคุมภายหลังการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ (ต่อ)

สมรรถนะของอาชีพ กรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา	กลุ่มทดลอง (n = 32)			กลุ่มควบคุม (n = 37)		
	ก่อนการ ฝึกอบรม (ร้อยละ)	หลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ)	อัตราการ เพิ่มขึ้น ของ สมรรถนะ (ร้อยละ)	ก่อนการ เข้าเรียน (ร้อยละ)	หลัง การเข้า เรียน (ร้อยละ)	อัตราการ เพิ่มขึ้น ของ สมรรถนะ (ร้อยละ)
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	61.04	86.40	25.36	49.67	75.13	25.46
ความฉลาดทางอารมณ์ และการควบคุมตนเอง	48.50	81.38	32.88	41.56	64.10	22.54
รวม	46.81	78.93	32.12	43.55	63.89	20.34

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองมีอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนร้อยละของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งด้านรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยในด้านการรวมของกลุ่มทดลองมีอัตราเฉลี่ยเพิ่มขึ้นของคะแนนเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 32.12 ส่วนกลุ่มควบคุมมีอัตราเฉลี่ยเพิ่มขึ้นของคะแนนเป็นค่าร้อยละเท่ากับ 20.34

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนร้อยละของสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มทดลองมีอัตราการเพิ่มขึ้นเกือบทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรมเพียงด้านเดียวที่กลุ่มควบคุมอัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนนร้อยละสูงกว่ากลุ่มทดลอง แต่สูงกว่าเพียงเล็กน้อย

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองที่อัตราการเพิ่มขึ้นสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 46.07 รองลงมา ได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอาชีพ ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาอาชีพ ความรู้ทั่วไปของกีฬาอาชีพ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 33.27 32.88 32.44 31.38 30.82 26.25 25.50 และ 25.36 ตามลำดับ

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมของกลุ่มควบคุมที่อัตราการเพิ่มขึ้นสูงสุด ได้แก่ ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬากอล์ฟ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 29.24 รองลงมา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ความรู้ทั่วไปของกีฬากอล์ฟ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 27.18 25.46 22.54 22.48 20.19 19.19 17.35 และ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32)

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา	\bar{X}	SD	t	p
ความรู้ทั่วไปของกีฬากอล์ฟ				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	22.03	2.01	11.08	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	37.44	7.63		
ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬากอล์ฟ				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	21.28	2.23	14.18	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	36.97	5.93		
ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	22.09	2.94	17.01	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	38.31	4.87		
ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	34.84	5.91	17.01	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	80.91	14.45		
การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	46.25	5.29	11.46	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	71.75	11.97		
การทำงานเป็นทีม				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	42.34	5.68	10.00	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	63.34	11.61		

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม (n = 32) (ต่อ)

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา	\bar{X}	SD	t	p
ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	42.63	6.61	11.92	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	69.25	10.85		
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	27.47	2.50	11.90	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	38.88	5.48		
ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	24.25	5.00	11.05	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	40.69	8.08		
รวม				
ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม	283.19	15.59	33.30	.00**
หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม	477.53	33.51		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งด้านรวมและรายด้านสูงขึ้นภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรม หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (กลุ่มทดลอง n = 32/ กลุ่มควบคุม (n = 37)

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา	\bar{X}	SD	t	p
ความรู้ทั่วไปของกีฬาอล์ฟ				
กลุ่มทดลอง	22.03	2.01	2.28	.03*
กลุ่มควบคุม	20.73	2.63		
ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาอล์ฟ				
กลุ่มทดลอง	21.28	2.23	3.33	.00**
กลุ่มควบคุม	19.62	1.91		
ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ				
กลุ่มทดลอง	22.09	2.94	4.69	.00**
กลุ่มควบคุม	18.65	3.13		
ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร				
กลุ่มทดลอง	34.84	5.91	-3.31	.00**
กลุ่มควบคุม	40.35	7.87		
การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง				
กลุ่มทดลอง	46.25	5.29	3.01	.00**
กลุ่มควบคุม	41.92	6.47		
การทำงานเป็นทีม				
กลุ่มทดลอง	42.34	5.68	4.12	.00**
กลุ่มควบคุม	36.95	5.20		
ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ				
กลุ่มทดลอง	42.63	6.61	.33	.74
กลุ่มควบคุม	42.11	6.26		
ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม				
กลุ่มทดลอง	27.47	2.50	5.68	.00**
กลุ่มควบคุม	22.35	4.77		

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรม หลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (กลุ่มทดลอง n = 32/ กลุ่มควบคุม (n = 37)

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา	\bar{X}	SD	t	p
ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง				
กลุ่มทดลอง	24.25	5.00	2.45	.02*
กลุ่มควบคุม	20.78	6.74		
รวม				
กลุ่มทดลอง	283.19	15.59	4.90	.00**
กลุ่มควบคุม	263.46	17.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภายหลังจากเข้าร่วมการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของกลุ่มทดลองและการเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติของกลุ่มควบคุม พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาด้านรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังจากเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาสูงกว่ากลุ่มควบคุมภายหลังจากเข้าเรียนตามหลักสูตรปกติ จำนวน 8 ด้าน โดยด้านความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม และความซื่อสัตย์ ยุติธรรมสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้ทั่วไปของกีฬาอล์ฟ และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม เนื่องด้วยขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำกีฬาอล์ฟเป็นกีฬาที่ใช้ในการฝึกอบรมเหตุผลเพราะจากการศึกษา และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ากีฬาอล์ฟเป็นกีฬาที่มีกฎ กติกา ข้อบังคับที่มากที่สุดคือมีกฎหลักถึง 158 ข้อและ

ยังมีนิยามศัพท์และของปลีกย่อยอีกมากคล้ายวิชากฎหมายเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นผลพบว่าสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินโดยทั่วไปสามารถนำมาใช้กับกีฬาอล์ฟได้เป็นอย่างดีเพียงแต่ในรายละเอียดของสมรรถนะเฉพาะบุคคลของกรรมการผู้ตัดสินของกีฬาอล์ฟนั้นอาจต้องเพิ่มเติมบ้างเช่น ความสามารถในการจับรถไฟฟ้าในสนามกอล์ฟ ความสามารถในการจับเวลาของนักกีฬา ระหว่างการแข่งขัน ความสามารถในการจดจำถึงลักษณะบุคคลของนักกีฬา และอื่นๆ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ผู้เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบการฝึกอบรมนี้ไปใช้กับกีฬาชนิดอื่นๆสามารถกำหนดได้โดยมีเงื่อนไขที่มีอยู่แล้วตามขั้นตอนที่ 2 ของแนวคิดเรื่อง The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model คือการกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน ดังนั้นสมรรถนะทั้ง 9 ด้านคือความรู้ทั่วไปด้านกีฬาที่ต้องทำการตัดสิน ความรู้ด้านกฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬาที่ต้องทำการตัดสินความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง สามารถนำมาเป็นหลักในการฝึกอบรมสำหรับกีฬาอล์ฟและ กีฬาอื่นๆทุกชนิดได้เป็นอย่างดี

6. ผลการวัดประเมินผลจากสังเกตสมรรถนะของผู้รับการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม

ข้อจากการสังเกตสมรรถนะโดยวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยระหว่างการฝึกอบรมมีดังนี้

6.1 สมรรถนะด้านความรู้พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความสนใจและตั้งใจที่จะเรียนรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับเป็นอย่างมากเนื่องด้วยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนี้เป็นนักกีฬาที่ตั้งใจสมัครเข้ารับการฝึกอบรมโดยปราศจากการบังคับและได้ออกเล่นกีฬาที่ใช้ฝึกอบรมเป็นประจำอยู่แล้วจึงมีความสงสัยในขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎ กติกาข้อบังคับที่หลากหลายและซับซ้อนยุ่งยากเป็นอย่างมาก ดังนั้นระหว่างการฝึกอบรมผู้รับการฝึกอบรมจึงตั้งคำถามกับวิทยากรตลอดเวลา และหลังจากผ่านการฝึกอบรมในระยะที่ 1 คือการเรียนในชั้นเรียนแล้ว กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มลงสนามฝึกปฏิบัติตัดสินการแข่งขันในระยะที่ 3 จากการสังเกตปรากฏว่ากลุ่มทดลองมีความสามารถนำกฎกติกาข้อบังคับของกีฬาที่ฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการตัดสิน ได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมเนื่องด้วยในขั้นตอนการฝึกอบรมตามกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง นั้นก่อนการเรียนการสอนในทุกขั้นตอนมีกระบวนการทำให้ผู้รับการฝึกอบรมผ่อนคลาย จึงทำให้สมองปลอดโปร่งผลคือความสามารถในการจดจำข้อมูลของกฎ กติกาได้มากขึ้น นอกจากนี้ในขั้นตอนของการฝึกอบรมแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานยังมีขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองระยะหนึ่งซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้

ผู้รับการฝึกอบรมมากขึ้นซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้แบบปกติที่มีเฉพาะการรับฟังแค่บรรยายในชั้นเพียงอย่างเดียว

6.2 สมรรถนะด้านทักษะพบว่าทักษะที่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมากที่สุดคือการติดต่อสื่อสารเมื่อผู้รับการฝึกอบรมทั้งสองกลุ่มลงฝึกปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินในสนามการแข่งขันตามแผนระยะที่ 3 ปรากฏว่า กลุ่มทดลองสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับนักกีฬาที่ต้องการขอรับความช่วยเหลือในเรื่องการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับได้ดีกว่า กลุ่มควบคุมเนื่องด้วยในขั้นตอนการฝึกอบรมตามกระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนั้น มีขั้นตอนการฝึกด้วยการให้ผู้รับการฝึกอบรมแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ 5-6 คนแล้วทำการระดมสมอง สัมมนาหาข้อสรุปของปัญหาซึ่งผลที่ได้คือมีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และนอกจากนั้นยังมีผลที่ตามมาอีกคือการมีทักษะในการทำงานเป็นทีมมากขึ้นซึ่งแตกต่างจากกลุ่มควบคุมที่ทำการฝึกอบรมแบบปกติ ซึ่งจากการสังเกตพบว่าผู้รับการฝึกบางคนไม่สามารถสื่อสารให้นักกีฬาเข้าใจถึงการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกีฬาที่ต้องตัดสินได้

6.3 สมรรถนะด้านทัศนคติพบว่าความสำคัญในหน้าที่รับผิดชอบมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมน้อยมากเพราะความสำคัญในหน้าที่รับผิดชอบเป็นเรื่องที่มีอยู่ในเฉพาะของตัวบุคคลที่มาจากพื้นฐานทางครอบครัว สิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดูของพ่อแม่ผู้ปกครอง จึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนทัศนคติด้านนี้ในเวลาสั้นๆ ได้

ส่วนทัศนคติ ด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและการควบคุมอารมณ์ของทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันบ้างแต่อาจมาจากสภาวะภายในของจิตใจของผู้รับการฝึกอบรมทั้งสองกลุ่มซึ่งการฝึกอบรมภายในชั้นเรียนตามเอกสารตำราเพียงอย่างเดียวอาจเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ฝังลึกในจิตใจของผู้รับการฝึกอบรมได้ไม่มากนัก

ตอนที่ 4 ผลศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

การศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นคือ 4.1) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและ 4.2) ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้กับกีฬานิดอื่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาโดยประเมินจากกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ตารางที่ 4.9 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (n = 69)

ประเด็นการประเมิน	ช่วง คะแนน แบบวัด	Min	Max	\bar{X}	SD	การแปล ผล
ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ						
ผู้ที่ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมฯ ก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service training)	1-5	2.00	5.00	4.38	0.94	มาก
การฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ผ่านๆ ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา	1-5	1.00	5.00	3.06	1.32	ปานกลาง
การฝึกอบรมฯ จะช่วยลดช่องว่างด้านสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในปัจจุบันกับสมรรถนะที่คาดหวัง	1-5	2.00	5.00	4.09	0.69	มาก
มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่เป็นมาตรฐาน	1-5	2.00	5.00	4.06	0.80	มาก
จุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรมฯ						
รูปแบบการฝึกอบรมฯ มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา	1-5	2.00	5.00	4.06	0.84	มาก

ตารางที่ 4.9 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (n = 32) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ช่วง คะแนน แบบวัด	Min	Max	\bar{X}	SD	การแปล ผล
สามารถพัฒนาสมรรถนะของ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้อย่าง ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ	1-5	2.00	5.00	4.13	0.87	มาก
เนื้อหาวิชา						
การจัดลำดับเนื้อหาวิชาการ และภาคปฏิบัติมีความ เหมาะสม	1-5	1.00	5.00	4.25	0.88	มาก
เนื้อหาสาระตรงกับความ ต้องการของกรรมการผู้ตัดสิน กีฬา	1-5	2.00	5.00	4.31	0.69	มาก
เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานของกรรมการผู้ ตัดสินกีฬา	1-5	2.00	5.00	4.19	0.78	มาก
กระบวนการการฝึกอบรม/ กิจกรรมการเรียนรู้						
ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรม (ทั้งระยะเวลา ตลอดหลักสูตรและช่วงเวลาที่ ฝึกอบรม)	1-5	2.00	5.00	4.06	0.72	มาก
ความหลากหลายของวิธีการ ฝึกอบรม	1-5	2.00	5.00	4.19	0.78	มาก
สถานที่จัดฝึกอบรมมีความ สะดวกสบาย	1-5	2.00	5.00	4.28	0.77	มาก

ตารางที่ 4.9 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (n = 32) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ช่วง คะแนน แบบวัด	Min	Max	\bar{X}	SD	การแปล ผล
โสตทัศนูปกรณ์ทันสมัยต่อการเรียนรู้	1-5	3.00	5.00	4.25	0.67	มาก
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1-5	3.00	5.00	4.13	0.61	มาก
วิทยากร						
มีความเหมาะสมด้านคุณวุฒิและประสบการณ์อย่างแท้จริง	1-5	2.00	5.00	4.13	0.75	มาก
ตอบคำถามข้อสงสัยได้ชัดเจนถูกต้องและตรงประเด็น	1-5	2.00	5.00	4.25	0.76	มาก
สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1-5	1.00	5.00	4.19	0.86	มาก
ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร	1-5	2.00	5.00	4.22	0.75	มาก
ใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่	1-5	1.00	5.00	3.06	1.29	ปานกลาง
แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้						
คู่มือประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมทุกเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน	1-5	2.00	5.00	4.13	0.71	มาก
คู่มือที่ศึกษาเพิ่มเติมได้ช่วยตนเองมีความเหมาะสม	1-5	2.00	5.00	4.00	0.92	มาก

ตารางที่ 4.9 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (n = 32) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ช่วง คะแนน แบบวัด	Min	Max	\bar{X}	SD	การแปล ผล
ได้รับการแนะนำถึงแหล่ง ทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติม	1-5	1.00	5.00	3.22	1.31	มาก
สไลด์ (Power Point) ประกอบ การฝึกอบรมมีความน่าสนใจ	1-5	2.00	5.00	4.13	0.71	มาก
ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการฝึกอบรมฯ						
รูปแบบการฝึกอบรมฯ มีดัชนี ชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน	1-5	3.00	5.00	4.25	0.67	มาก
รูปแบบการฝึกอบรมฯ เป็น หนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา บรรลุ จุดมุ่งหมายทางอาชีพ	1-5	2.00	5.00	4.16	0.68	มาก
กรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีความรู้ ทักษะและเจตคติสูงขึ้น ภายหลังการเข้าร่วมการ ฝึกอบรมฯ	1-5	1.00	5.00	3.88	0.91	มาก
กรรมการผู้ตัดสินสามารถนำ สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมฯ ไป ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้	1-5	2.00	5.00	3.97	0.86	มาก
กรรมการผู้ตัดสินมีความพึง พอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมฯ ในภาพรวม	1-5	2.00	5.00	4.13	0.79	มาก
รูปแบบการฝึกอบรมฯ ถือเป็น นวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ ด้านกีฬา	1-5	1.00	5.00	4.13	0.87	มาก

ตารางที่ 4.9 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา (n = 32) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ช่วง คะแนน แบบวัด	Min	Max	\bar{X}	SD	การแปล ผล
มีความเป็นไปได้ในการนำ รูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ จริง	1-5	2.00	5.00	4.16	0.68	มาก
รวม	1-5	2.37	4.60	4.05	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า จากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 69 คน มีความคิดเห็นว่าเป็นโดยรวมแล้วรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่ามีผู้ที่ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมฯ ก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service training) การฝึกอบรมฯ จะช่วยลดช่องว่างด้านสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในปัจจุบันกับสมรรถนะที่คาดหวัง และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่เป็นมาตรฐานอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 4.09 และ 4.06 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ผ่านๆ ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.06

ในด้านจุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีความคิดเห็นว่าเป็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมฯ สามารถพัฒนาสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ และรูปแบบการฝึกอบรมฯ มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.06 ตามลำดับ

ในด้านเนื้อหาวิชาของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีความคิดเห็นว่า เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การจัดลำดับเนื้อหาวิชาการ และภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม และเนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.25 และ 4.19 ตามลำดับ

ในด้านกระบวนการการฝึกอบรม/ กิจกรรมการเรียนรู้ของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีความคิดเห็นว่า สถานที่จัดฝึกอบรมมีความสะดวกสบาย โต๊ะทักสนูปกรณ์ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ ความหลากหลายของวิธีการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 4.25 4.19 4.13 และ 4.06 ตามลำดับ

ในด้านวิทยากรของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีความคิดเห็นว่า วิทยากรตอบคำถามข้อสงสัยได้ชัดเจน ถูกต้องและตรงประเด็น ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความเหมาะสมด้านคุณวุฒิและประสบการณ์อย่างแท้จริงในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.22 4.19 และ 4.13 ตามลำดับ และวิทยากรใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ในด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีความคิดเห็นว่า คู่มือประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมทุกเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน สไลด์ (Power Point) ประกอบการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ คู่มือที่ศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเองมีความเหมาะสม และได้รับการแนะนำถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติมในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 4.13 4.00 และ 3.22 ตามลำดับ

ในด้านดัชนีชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลอง มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมฯ มีดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน รูปแบบการฝึกอบรมฯ เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้กรรมการผู้ตัดสินกีฬา บรรลุจุดมุ่งหมายทางอาชีพ มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้จริง กรรมการผู้ตัดสินมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมฯ ในภาพรวม รูปแบบการฝึกอบรมฯ ถือเป็นนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ด้านกีฬา กรรมการผู้ตัดสินสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมฯ ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ และกรรมการผู้ตัดสินกีฬามีความรู้ ทักษะและเจตคติสูงขึ้นภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมฯ ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.16 4.16 4.13 4.13 3.97 และ 3.88 ตามลำดับ

จากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 32 คน จากแบบประเมินปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการ

ฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ดังผลแสดงในตารางที่ 4.9 ผนวกกับการสัมภาษณ์ผู้รับการฝึกอบรม วิทยากรผู้ช่วยและการที่ผู้วิจัยสังเกตรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมเพิ่มเติม สามารถสรุปได้เป็น ปัจจัยส่งเสริม อุปสรรค และปัญหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่งเสริมในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

1. ความต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองล้วนแล้วมีความสนใจในอาชีพดังกล่าว และเห็นว่าต้องมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้เป็นมาตรฐาน หากแต่จุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับกีฬาแต่ละประเภท และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากที่ผ่านมาในประเทศไทยยังไม่เคยมีรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง รวมถึงไม่เคยมีการระบุและนำสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬามาใช้กำหนดตัวบุคคลในการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุกชนิด ซึ่งบุคลากรในวงการกีฬามักใช้นักกีฬาที่มีประสบการณ์มาเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งจะไม่ทราบกฎกติกาอย่างแท้จริง อีกทั้งลักษณะงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญและเป็นงานเชิงบริการ ทำให้อาจขาดทักษะและเจตคติบางประการในการติดต่อสื่อสารและทำงานกับคนหลากหลาย การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยลักษณะงานดังกล่าวของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ทำให้ผู้ที่ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมฯ ก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service training) เหมือนกับอาชีพบริการอื่นๆ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นต้น รวมถึงผู้ที่กำลังประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเช่นกัน เพื่อที่จะช่วยลดช่องว่างด้านสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในปัจจุบันกับสมรรถนะที่ควรจะเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาสาระ

รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา สามารถใช้พัฒนาสมรรถนะอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าวมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามแนวคิดทฤษฎีที่ทันสมัยบนพื้นฐานแนวทางการเรียนรู้ของ

ผู้ใหญ่และเหมาะสมกับการใช้พัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับงาน โดยมีความหลากหลายของวิธีการฝึกอบรม และเนื้อหาสาระที่ตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีการจัดลำดับเนื้อหาวิชาการและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม โดยเริ่มด้วยการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องของสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การฝึกให้ท่องจำด้านกฎกติกาข้อบังคับ โดยให้ผู้ฝึกมีวิธีการผ่อนคลายและทำจิตให้เป็นสมาธิ ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติ ในสถานการณ์จริง ตลอดจนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคู่มือสำหรับการเรียนรู้และปฏิบัติได้ด้วยตนเอง และมีตัวชี้วัดและการประเมินผลที่ชัดเจนและการแปลผลที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำประเด็นที่ยังได้คะแนนต่ำไปพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งกระบวนการการฝึกอบรมทั้งหมดดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปในสถานที่จัดฝึกอบรมมีความสะดวกสบาย โสตทัศนูปกรณ์ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

3. ด้านวิทยากร

วิทยากรที่จะเป็นผู้จัดกิจกรรมภายใต้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์อย่างแท้จริงในด้านกีฬานิดดังกล่าว สามารถเล่นกีฬานิดนั้นๆ และโดยเฉพาะการมีประสบการณ์ด้านการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬานิดนั้นๆ ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวทำให้วิทยากรสามารถตอบคำถามข้อสงสัยได้ชัดเจน ถูกต้องและตรงประเด็น ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังกล่าวมีจุดแข็งและแตกต่างจากรูปแบบการฝึกอบรมอื่นๆ คือ การมีวิทยากรที่ใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เช่น ใช้ความเป็นเหตุเป็นผล สอนโดยเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งความต้องการ ความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดการเรียนการสอนโดยยึดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำตนเอง รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายระหว่างการดำเนินกิจกรรม เป็นต้น

4. ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้

เนื่องจากกฎกติกาของกีฬานิดต่างๆ จะมีรายละเอียดค่อนข้างมาก อีกทั้งกฎกติกาของกีฬาบางชนิด จะมีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ เช่น กีฬาออล์ฟ จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎกติกาทุก 2 ปี ดังนั้นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติมได้เพื่อสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของตนเองภายหลังการเข้า

รับการฝึกอบรม โดยคู่มือประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมทุกเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน มีคู่มือที่ศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม โดยคู่มือที่ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองควรมีแบบฝึกหัดแบบท้ายพร้อมเฉลยเพื่อเป็นการทบทวนความรู้ที่ได้จากการอ่านด้วยตนเอง และควรมีการแนะนำถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือเว็บไซต์ด้านกีฬานั้นๆ รวมถึงสมาคมกีฬานั้นๆ เพื่อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ไปศึกษาต่อด้านนี้ด้วยตนเองทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

อุปสรรคในการนำรูปแบบกิจกรรมไปใช้ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

1. อุปสรรคด้านผู้เรียน

ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นนอกจากจะมีความหลากหลายในด้านความเป็นผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาก ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ที่เป็นนักกีฬาหรือมีประสบการณ์การเล่นกีฬานั้นๆ มาเป็นเวลานาน ทำให้ค่อนข้างยึดติดในประสบการณ์ที่ผ่านมา และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ด้านนี้ค่อนข้างมาก ปฏิเสธสิ่งที่ขัดแย้งกับประสบการณ์เดิมของตน มีมโนภาพต่อตนเองว่าตนเองเท่านั้นที่ทำได้ ต้องการที่ที่นำตนเอง ในขณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ที่เริ่มเล่นชนิดหนึ่งๆ อาจไม่มีทักษะที่จะพัฒนาไปถึงขั้นเป็นนักกีฬา และได้รับข้อมูลว่าอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นอาชีพที่น่าสนใจ มีรายได้งาม จึงอยากเข้ามาฝึกอบรมเพื่อเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา บุคคลกลุ่มนี้มีจิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ แต่ไม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ ไม่สามารถนำตนเองในการเรียนรู้ได้ ยังต้องการให้วิทยากรดูแลใกล้ชิด ซึ่งในการจัดการฝึกอบรมจึงเป็นหน้าที่ที่วิทยากรจะต้องบริหารจัดการผู้เรียนทั้ง 2 ประเภทนี้ที่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงที่อยู่ในชั้นเรียนเดียวกัน ให้สามารถเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมพร้อมกัน และได้ผลลัพธ์ที่ดีจากการฝึกอบรมบนมาตรฐานเดียว

2. อุปสรรคด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติ การนั่งสมาธิ การใช้สนามกีฬาและวัสดุอุปกรณ์ แต่ละประเภทเพื่อการเรียนการสอนภาคปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก และมีค่าใช้จ่ายสูง การจะดำเนินการโดยหลีกเลี่ยงอุปสรรคดังกล่าว ผู้จัดการฝึกอบรมอาจต้องทำการประสานงานกับองค์กรด้านกีฬานั้นๆ เพื่อขอรับการสนับสนุน หรือทำในลักษณะภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรม

ปัญหาในการนำรูปแบบกิจกรรมไปใช้ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

1. ปัญหาด้านการประเมิน

เนื่องจากสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬามีหลายด้าน การสร้างแบบสอบถามหรือข้อสอบเพื่อวัดองค์ความรู้ในแต่ละด้านจึงมีคำถามมาก เมื่อรวมแล้วมีถึง 150 ข้อ ซึ่งการประเมินทั้งหมดในวันเดียวจึงค่อนข้างเป็นปัญหาสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องใช้เวลานานในการทำแบบประเมิน อย่างไรก็ตามอาจแบ่งแบบประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมแบ่งทำเป็น 2 – 3 ครั้ง จะทำให้ได้ผลการประเมินที่เที่ยงตรงขึ้นและไม่เป็นการกดดันผู้ที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมมากเกินไป

2. ปัญหาด้านวิทยากรผู้ช่วย

เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และซุเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีกิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ซึ่งใน 1 ชั้นเรียนของการฝึกอบรมจะมีผู้ที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมจำนวนประมาณ 30 – 35 คน ในการลงสนามภาคปฏิบัติจึงต้องมีการแบ่งกลุ่มย่อยประมาณ 5 – 6 กลุ่ม และแต่ละกลุ่มจะมีวิทยากรผู้ช่วยคอยดูแลและให้คำแนะนำช่วยเหลือ โดยวิทยากรหลักจะเป็นผู้ดูในภาพรวม ซึ่งการที่จะฝึกวิทยากรผู้ช่วยให้ชำนาญจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก แม้ว่าจะมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬามากพอสมควร และมากกว่าผู้ที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรม แต่การฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน บางครั้งจะเกิดสถานการณ์ที่นอกเหนือการควบคุม ทำให้วิทยากรหลักต้องไปประจำกลุ่มช่วยเหลือวิทยากรผู้ช่วยกลุ่มนั้นๆ เป็นเวลาระยะหนึ่ง จึงส่งผลให้เสียเวลามากในการฝึกอบรม

4.2 ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้กับกีฬาชนิดอื่นๆ

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามภาคผนวก ก (ข้อที่ 3) โดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการผลที่ได้มี คือสามารถนำไปใช้ได้กับกีฬาทุกประเภทแต่อาจต้องพิจารณาในรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า บุคคลที่จะเกี่ยวข้องการฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุเปอร์เลิร์นนิ่งนั้นต้องเป็นผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมทางร่างกาย จิตใจและมีประสบการณ์ของกีฬาที่ต้องฝึกอบรมมาก่อนพอสมควร วิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยต้องมีความเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุเปอร์เลิร์นนิ่ง และที่สำคัญที่สุดคือต้องมีประสบการณ์ของกีฬาที่ทำการฝึกอบรมเป็นอย่างดีด้วย

1.2 ด้านเนื้อหาสาระวิชาการในการฝึกอบรมผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่าผู้เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรมต้องกำหนดเนื้อหาสาระวิชาตามสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในแต่ละ

ประเภทที่ต้องฝึกอบรมโดยสืบค้นจากสถาบันที่เกี่ยวข้องในกีฬานั้นๆ เพราะกฎกติกาข้อบังคับอาจมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตลอดเวลา

1.3 กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทรงคุณวุฒิกล่าวว่าในขั้นตอนต่างๆของทฤษฎีการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำมาผวนวนนั้นมีขั้นตอนการปฏิบัติถึง 19 ขั้นตอนดังนั้นทั้งวิทยากร

1.4 การวัดประเมินผล

การวัดประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่าควรมีการวัดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทั้งหมด โดยวัดก่อนฝึกอบรม(Pretest)และหลังการฝึกอบรม(Posttest) โดยการวัดสมรรถนะด้านความรู้วัดด้วยข้อสอบแบบปรนัยส่วนทักษะและทัศนคติประเมินด้วยการสังเกตตนเองและวิทยากรและการประเมินตนเองของผู้รับการฝึกอบรม โดยทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องปราศจากความลำเอียงและจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิว่าควรให้ผู้รับการฝึกอบรมประเมินสมาชิกในชั้นเรียนแล้วนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อความแน่นอนสำหรับผู้จัดฝึกอบรมในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการจัดฝึกอบรม

1.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่าวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมต้องใช้ของจริง ที่มีความเป็นมาตรฐานสากลและใหม่ทันสมัยตลอด แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต้องใหม่และทันสมัย ดังนั้นสิ่งที่ผู้จัดฝึกอบรมต้องคำนึงถึงคืองบประมาณในการจัดฝึกอบรมต้องมีเพียงพอ

1.6 สภาพแวดล้อม ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่าการฝึกอบรมตามแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุเปอร์เลิร์นนิ่งนั้นบรรยากาศในการฝึกปฏิบัติต้องมีความสงบ สะดวกสบายต่อผู้รับการฝึกอบรม การเตรียมการต้องพร้อม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษาจากระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา เป็นการวิจัยที่ใช้เชิงปริมาณประกอบเชิงคุณภาพโดยใช้หลายวิธีประกอบกัน เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา แล้วนำผลจากการศึกษามาสรุปและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ต่อไปโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) การกำหนดสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 2) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 3) การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 4) การศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ตามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการมาจากกรรมวิธีทั้งหมดสามารถสรุปสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
 - 1.1 ความรู้ทั่วไปด้านกีฬาที่ต้องทำการตัดสิน
 - 1.2 ความรู้ด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาที่ต้องทำการตัดสิน
 - 1.3 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
2. สมรรถนะด้านทักษะ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ
 - 2.1 ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 2.2 ทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

- 2.3 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
3. สมรรถนะด้านทัศนคติ แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ
 - 3.1 ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 3.2 ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
 - 3.3 ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ผู้วิจัยได้นำผลจากการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ที่ได้ตามวัตถุประสงค์ข้อแรกของการวิจัยครั้งนี้ มาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการออกแบบการฝึกอบรม ตามหลักการของแนวทางการปฏิบัติที่เสนอ โดย Blank ทั้ง 12 ขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
 - ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม
 - ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงานการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
 - ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
 - ขั้นตอนที่ 5 การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ
 - ขั้นตอนที่ 6 การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ
 - ขั้นตอนที่ 7 การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
 - ขั้นตอนที่ 8 การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน
- รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนทั้ง 8 ขั้นตอนนี้ต้องนำสมรรถนะที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อแรกเป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติและขั้นตอนต่างๆทั้งหมดของขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 8
- ขั้นตอนที่ 9 การพัฒนาแบบร่างและแนวทางการเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 10 การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้
 - ขั้นตอนที่ 11 การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้

การดำเนินการตามข้อ 9 -11 นี้เป็นเรื่องสำคัญคือ แนวการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) และการเรียนรู้อย่างดีเยี่ยม (Super Learning) มาบูรณาการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับผู้รับการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดการฝึกปฏิบัติ 19 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. ดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)
2. ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
3. เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
4. หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
5. ผู้เรียนและวิทยากร ทำการแจกแจงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติจริง
6. ทำการรวบรวมข้อมูล
7. ทำการเรียนรู้ปัญหา
8. ดำเนินตามวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)
9. ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
10. ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
11. หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
12. ทำการเรียนรู้ด้วยตนเอง : Self Directed Learning : SDL
13. ดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด (Dissolving Stress)
14. ทำการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (Visualization for Mind Calming) การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว
15. เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (Excelebration ! Joy of Learning)
16. หายใจเป็นจังหวะ (Breathing in Rhythm)
17. ผู้เรียนทำการสังเคราะห์ และประยุกต์ปัญหา
18. ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ
19. ได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ

(รายละเอียดของวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติโดยรวมแสดงในตารางแสดงกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ของตอนที่ 2

เรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาซึ่งอยู่ในบทที่ 3 ของ เอกสารการวิจัยฉบับนี้ และรายละเอียดของวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติของสมรรถนะแต่ละด้าน แสดงในตารางแสดงกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ในคู่มือการปฏิบัติของภาคผนวก)

ขั้นตอนที่ 12 การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล

การประเมินผลตามขั้นตอนที่ 12 นี้มีแบบวัดดังนี้

1. แบบวัดความรู้ทั่วไปของกีฬากอล์ฟ เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ
2. แบบวัดความรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับกีฬากอล์ฟ เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ
3. แบบวัดความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ
4. แบบวัดประเมินผลสมรรถนะต่างๆโดยแบบวัดจากการสังเกตตนเอง ประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการสังเกตจากวิทยากร
5. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัญหา

สรุปได้ว่าการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา เป็นการนำแนวคิดเรื่องการฝึกอบรมของ Blank ทั้ง 12 ขั้นตอนเป็นหลัก ส่วนแนวทางการเรียนรู้ คือการนำทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานผนวกกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบซุปเปอร์เลิร์นนิ่งได้เป็น 19 ขั้นตอนเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะตามที่กำหนดและสามารถซึมซับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี

ระยะที่ 3 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซุปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ได้พัฒนาขึ้น โดยทำการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ 12 ของแนวคิด The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model คือ การนำรูปแบบการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs) สำหรับขั้นตอนการประเมินผลจากการฝึกอบรมนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวัดประเมินผลสมรรถนะทั้งหมดโดยการวัดประเมินผลอาจแบ่งได้ดังนี้

1. ด้านความรู้วัดจากข้อสอบด้าน องค์ประกอบทั่วไปของกีฬาที่ฝึกอบรม กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬาที่ฝึกอบรม และอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทำการวัดก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมโดยวัดความรู้ด้วยแบบทดสอบเชิงปรนัย

2. ด้านทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมที่แสดงออกและคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำการวัดประเมินผลด้วยการสังเกตจากวิทยากรผู้ฝึกอบรม และการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในระหว่างการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติคือการลงตัดสินกีฬาในสนามการแข่งขันจริง

3. ด้านทัศนคติ ความสามารถ พฤติกรรมที่แสดงออกและคุณลักษณะส่วนบุคคลทำการวัดประเมินผลด้วยการสังเกตจากวิทยากรผู้ฝึกอบรม และการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในระหว่างการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติคือการลงตัดสินกีฬาในสนามการแข่งขันจริง

สรุปได้ว่าการศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ได้พัฒนาขึ้น โดยทำการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ 12 ของแนวคิด The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model แล้วทำการประเมินผลซึ่งการฝึกอบรมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการประเมินผล 2 ครั้งคือการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre test) และทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post test) ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบว่าการฝึกอบรมนั้นมีผลต่อการพัฒนา เสริมสร้างสมรรถนะของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้จริง

ระยะที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัย และเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้

การวิเคราะห์ปัจจัย และเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาขึ้นไปใช้นั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแหล่งข้อมูล 2 แหล่งคือ 1) คำถามที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมตอบโดยมีแนวทางของคำถามหลายประเด็นคือ ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ จุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรมฯ เนื้อหาวิชา กระบวนการการฝึกอบรม/กิจกรรมการเรียนรู้ วิทยากร แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการฝึกอบรมฯ ซึ่งประเด็นต่างๆ เหล่านี้เป็นคำถามปลายปิด จากนั้นผู้วิจัยได้มีคำถามปลายเปิดสำหรับผู้รับการฝึกอบรมเพื่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างไม่เป็นทางการเรื่องการนำรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ฝึกกับกีฬาชนิดอื่นที่แตกต่างออกไป

สรุปได้ว่าปัจจัย และเงื่อนไขในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้นั้นมีประเด็นสำคัญ 3 ด้านคือ ด้านแรกคือปัจจัยส่งเสริมการนำ

รูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น เรื่องความต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ของผู้รับการฝึกอบรม เรื่องกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องวิทยากร และเรื่องแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านที่สองคือ อุปสรรคในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น อุปสรรคด้านผู้เรียน อุปสรรคด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ และด้านที่สามคือ ปัญหาของการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัญหาด้านการประเมิน ปัญหาด้านวิทยากรผู้ช่วย และรูปแบบการฝึกอบรมที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้กับกีฬาทุกชนิด โดยมีเงื่อนไขตามแนวทางของกีฬา ชนิดที่ใช้ฝึกอบรมนั้นๆ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิด การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลใน 4 ประเด็น คือ 1) สมรรถนะ ของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 2) รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตาม สภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสิน กีฬา 3) ผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็น ฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา 4) ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตาม สภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

1. สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

จากสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ที่มาจากผลการสัมภาษณ์และสนทนา แบบกลุ่ม ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและ 3) ด้านทัศนคติ โดยสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน นี้มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งสามารถอภิปรายได้โดยมี รายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความรู้ สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาทางด้านความรู้

ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไป ความรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับและความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่ของ กรรมการผู้ตัดสินของกีฬาที่ต้องฝึกอบรมนั้น เนื่องจากกรรมการผู้ตัดสินกีฬามีคุณลักษณะของ ความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งผู้ใหญ่ก็มีความต้องการในการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีการชี้แนะหรือการพึ่งพา ผู้สอนมากนัก องค์ความรู้เกี่ยวกับกีฬาที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินนั้นจำเป็นต้องสามารถนำไป ปฏิบัติได้ในสถานการณ์การแข่งขันกีฬาที่ต้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินจริง ผู้ใหญ่ต้องการ

การเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้แบบนำตนเอง เพราะผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้เมื่อมีความพร้อมที่จะเรียน ดังนั้นการเตรียมคักผู้รับการฝึกอบรมจึงต้องคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นผู้ใหญ่และต้องมีความสนใจ มีความพร้อม ตลอดจนมีความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมนอกจากนั้นยังต้องมีประสบการณ์ของกีฬาที่ต้องฝึกอบรมเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรมจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นนี้มากที่สุด โดยแนวคิดทั้งหมดนี้สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎี แอนดราโกยี (Andragogy) ที่เสนอโดย Knowles (1998) ที่กล่าวว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนควรยึดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำตนเอง และจากการศึกษาของผู้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านความรู้ของกีฬาที่ต้องเป็นกรรมการผู้ตัดสินนั้นสามารถแบ่งแยกออกได้ดังนี้

1.1.1 ความรู้ทั่วไปของกีฬาที่ต้องตัดสิน

ความรู้พื้นฐานในการเล่นและการแข่งขันกีฬา โดยสามารถจดจำและมีความเข้าใจในลักษณะทั่วไปของกีฬาใน 5 ด้าน ได้แก่ ประวัติของกีฬา สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา คำศัพท์ทางกีฬาที่เกี่ยวข้อง และลักษณะการเล่นสอดคล้องกับ คำกล่าวของกลางธรรมชาติ (2553) ที่กล่าวว่าลักษณะของกรรมการผู้ตัดสินฟุตบอลที่ดีควรต้องเป็นคนที่มีรักกีฬา อาจต้องเรียนมาทางด้านกีฬา การพลศึกษา หรือ เล่นฟุตบอลเป็น ชอบเล่นกีฬาฟุตบอล ดู รับชม สนใจ ติดตาม การแข่งขันฟุตบอลในรายการต่างๆ ที่แข่งขันกันบน โลกใบนี้ รู้ประวัติความเป็นมา ความ เป็นไป พัฒนาการต่างๆ ของวงการฟุตบอลทั้งในประเทศ หรือ ควรต้องรู้ไปถึงของต่างประเทศด้วย และสอดคล้องกับกรมพลศึกษา (2527) ที่กล่าวว่า กรรมการผู้ตัดสินกีฬาจะต้อง จำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลศึกษาเป็นอย่างดี และผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองต่างมีความสนใจในกีฬาที่ใช้ฝึกอบรมเป็นอย่างดีเนื่องจากผู้วิจัยได้ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกีฬาที่มีประสบการณ์มาแล้วทั้งสิ้น

1.1.2 ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาที่ต้องตัดสิน

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬา ความสามารถในการจดจำและความเข้าใจ ตลอดจนการนำไปใช้ในเรื่อง กฎ กติกาข้อบังคับ ของกีฬาที่ต้องตัดสินสอดคล้องกับผลการวิจัยของนพพร ตระกูลศิษฐ์ (2553 : 63) ที่พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาเทนนิส ด้านความรู้ในกฎกติกาในการตัดสินเทนนิส นักกีฬามีทักษะต่อผู้ตัดสินเทนนิสเรื่องผู้ตัดสินมีความรู้ในเรื่องกฎกติกาเทนนิสอย่างถูกต้องและแม่นยำและสอดคล้องกับอุดม พิมพา และสมเกียรติ อักษรถึง (2530 : 2) ได้กล่าวว่า ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้ตัดสินได้ แต่การเป็นผู้ตัดสินที่ดีนั้นต้องมีหลักการ มีความรู้ในกฎกติกาอย่างท่องแท้เพื่อจะได้

เป็นผู้ตัดสินที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูชัย บัวบุษ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ว่าผู้ตัดสินฟุตบอลต้องมีความรู้ในเรื่องกติกาฟุตบอลอย่างแม่นยำ มีความยุติธรรม และมีความสามารถในการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับด้วยความสามารถของตนเองโดยไม่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลใดๆทั้งสิ้น และผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถนำกฎ กติกาข้อบังคับไปใช้ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมเพราะเป็นผลมาจากการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี ชูปเปอร์เลิร์นนิ่งที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถจดจำข้อมูลที่หลากหลายของกฎกติกาข้อบังคับได้ดี และมากกว่าการเรียนรู้แบบปกติ นอกจากนี้เวลานำกฎกติกาไปใช้ในการตัดสิน ผู้รับการฝึกอบรมยังได้ใช้ประโยชน์จากการร่วมประชุมหาข้อสรุปในประเด็นปัญหาต่างๆจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานที่มีทั้งให้ผู้รับการฝึกอบรมหาข้อสรุปได้ตรงประเด็นกว่าการเรียนรู้แบบปกติทั่วไป

1.1.3 ด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา คือความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา การสร้างความศรัทธาของกรรม วิธีการตัดสินกีฬา การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา จิตวิทยาสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬา อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และการบริหารการแข่งขันกีฬาสอดคล้องชาญฤทธิ์ วงศ์ประเสริฐ (2537) ที่กล่าวว่าในขณะที่ทำหน้าที่ทั้งผู้ตัดสินที่ 1 และผู้ตัดสินที่ 2 จะประสบความสำเร็จราบรื่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับประกอบที่สำคัญหลายประการ แต่ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ เรื่องของจิตใจ ผู้ตัดสินที่สามารถนำหลักจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโอกาสเพื่อลดสิ่งความวิตกกังวลต่างๆ ให้หมดไปก่อนทำหน้าที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ (2538) ได้แนะนำการสร้างศรัทธาของกรรมการ ว่า ความเชื่อถือและศรัทธาในตัวของผู้ตัดสินต่อทีมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ตัดสินส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ แต่บางครั้งยังไม่สามารถสร้างศรัทธากับทีมได้เต็มที่ เช่น พยายามควบคุมสติอารมณ์ให้มั่นคง และผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินได้ดีมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มควบคุมโดยมีการควบคุมอารมณ์ได้ดีกว่ามีการสื่อสารถ่ายทอดให้นักกีฬาที่ต้องการคำตัดสินได้ชัดเจนกว่ากลุ่มควบคุม

1.2 ด้านทักษะ

การจัดฝึกอบรมจำเป็นต้องเลือกใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม ที่ต้องการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้

ตัดสินกีฬา ให้ไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเพื่อเพิ่มทักษะ (Skill) ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงจำเป็นจะต้องเน้นด้านทักษะเกี่ยวกับอาชีพของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความชำนาญและมีประสบการณ์การตัดสินกีฬาอย่างถูกต้อง รวดเร็วแม่นยำ สอดคล้องกับ Leopold; Harris; & Watson (1999) และสมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill) เป็นการฝึกความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด และ การฝึกอบรมยังสามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้พร้อมที่จะรับมือได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงสภาพของแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษาของผู้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านทักษะของกรรมการผู้ตัดสินนั้นสามารถแบ่งแยกออกได้ดังนี้

1.2.1 ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร คือการให้คำตัดสินและให้ข้อมูล ด้านกฎ กติกา มารยาท ตลอดจนการปฏิบัติ ของนักกีฬา ได้อย่างถูกต้องชัดเจนกระชับได้ใจความสอดคล้องกับ สุภัทรา อักษรานุเคราะห์ (2539) ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสาร ให้ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ในแต่ละสถานการณ์ และสถานที่นั้น วิทยากรจำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถในการใช้ภาษาตามหลักภาษาศาสตร์ (Grammatical competence) ทั้ง 4 ทักษะ คือ ฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยมีองค์ประกอบด้านภาษา ความหมาย เสียง และ โครงสร้าง อีกทั้งความสามารถด้านภาษาศาสตร์สังคม (Sociolinguistic Competence) ความสัมพันธ์ของข้อความ (Discourse competence) และความสามารถในการสื่อความหมาย(Strategic Competence) คือการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทั้ง คำพูด และ ท่าทาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสาชวล พงศ์พาชำนาญเวช (2537) พบว่าผู้เรียนที่ได้รับการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีการสื่อสารที่ดีขึ้นผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถสื่อสารถ่ายทอดทำความเข้าใจระหว่างกรรมการผู้ตัดสินและนักกีฬาได้ดีกว่ากลุ่มควบคุม

1.2.2 ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องคือการแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เรื่องกฎ กติกา มารยาทและข้อบังคับของกีฬาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2543) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และการพัฒนาทักษะที่ผู้เรียน

จัดการเรียนด้วยตนเอง โดยได้รับความช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนจากผู้อื่น เช่น เพื่อน หรือ ครูผู้สอน และให้ความคิดเห็นว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองนี้ผู้เรียนจะทำได้ทำ นอกจากนี้ สรรวิทย์ ห่อไพศาล (2547) ยังได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น กระบวนการศึกษาของบุคคลโดยเริ่ม จากความต้องการการเรียนรู้จุดมุ่งหมายมีการวางแผนการเรียนรู้สามารถระบุแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ได้มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และจากผลการวิจัยของ Haggerty (2000) พบว่า ในช่วงเริ่มต้นการเรียนรู้ นักศึกษาส่วนใหญ่ชอบที่จะให้ผู้สอนชี้แนะ แนวทาง และค่อยเปลี่ยนแปลงความชอบไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและผลจากการ วิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถรู้เข้าใจจำได้ในเรื่องกฎกติกาเป็นอย่างดี เพราะตามหลักการของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนั้นมีการกำหนดให้ผู้รับการ ฝึกอบรมได้ศึกษาด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนดในแผนการฝึกอบรม

1.2.3 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านการทำงานเป็นทีม คือความ เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในฐานะเป็นหนึ่งในคณะกรรมการผู้ ตัดสินกีฬา และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ตลอดจนการแก้ปัญหาการให้คำตัดสิน กับบุคคลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ได้สอดคล้องกับ ฌ็องซูพันธ์ เฆรพันธ์ และคนอื่นๆ (2546: 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนี้ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมี วัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือ ซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบ ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม ซึ่งสอดคล้องกับ Francis; and Young (1979: 8); Huse (1982: 199); Kezsbom (1990: 51); Woodcook (1989: 3); Davis (1989: 446) ที่กล่าวว่า ทีม ประกอบด้วยบุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน และเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพัน รับผิดชอบและร่วม ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สมาชิกในทีมเป็นผู้ซึ่งทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รู้สึกสนุก เพลิดเพลิน มีการร่วมมือประสานงานกัน และผลิตผลงานที่มีคุณภาพและผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองมีการประสานงานเป็นทีมได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมเนื่องด้วยใน ระหว่างการฝึกอบรมมีช่วงเวลาที่ผู้รับการฝึกอบรมต้องประชุมเป็นกลุ่มย่อยถึงสองครั้งจะนั้นจึงทำ ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันมีความเข้าใจกัน ได้รวดเร็วกว่ากลุ่มควบคุมที่ฝึกอบรม เฉพาะในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว

1.3 ด้านทัศนคติ

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้ดำเนินการในการจัดการฝึกอบรมต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมอารมณ์ที่ดี สอดคล้องกับ อาชญา รัตนอุบล (2550) ที่กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ในการทำงาน การประกอบอาชีพ ความสัมพันธ์ การคบค้าสมาคมกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างและปลูกฝังทัศนคติที่ดี และเหมาะสมถูกต้องให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนถึงวัยชรา และสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยมีจุดประสงค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์การต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ จากการศึกษาของผู้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านทัศนคติของกรรมการผู้ตัดสินนั้นสามารถแบ่งแยกออกได้ดังนี้

1.3.1 ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ คือการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ประสบความสำเร็จตามแผนงานในการจัดการแข่งขันตามที่กำหนด สอดคล้องกับ จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540) กล่าวว่า ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง การกระทำของตน หน้าที่การงาน และส่วนรวม และสอดคล้องกับ จุรีรัตน์ นันทยทวิกุล (2538) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ต้องประกอบด้วย ความเอาใจใส่ ความละเอียดรอบคอบ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความตรงต่อเวลา การยอมรับผลการกระทำของตนเอง และการปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Hurlock (1967) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกิดจากการฝึกอบรมตั้งแต่วัยเด็ก คุณลักษณะนี้จะพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ จากวัยเด็กไปสู่วัยรุ่น และจากวัยเด็กจนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ และผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่

1.3.2 ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม คือ การแสดงออกถึงความจริงใจ เป็นกลางไม่ลำเอียง มีความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล จริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่คิดคดทรยศ รวมถึงการผลักดันให้คณะกรรมการผู้ตัดสินเคร่งคัด ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาสอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) อธิบายว่าความซื่อสัตย์หมายถึง การประพฤติ ตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่

คค โกง และไม่หลอกลวงและความยุติธรรมหมายถึงความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผลและผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม

1.3.3 ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

สมรรถนะของอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ด้านความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นที่รัก หรือต้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงมีความอดทน อดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร พิสิฎฐพัฒนา (2543) ที่ศึกษาแนวคิดของแดเนียล โกลแมน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มี 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ด้านการตั้งใจตนเอง ด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และด้านการมีทักษะทางสังคม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาลิกา เมธนาวัน (2545) พบว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตน การจัดการตนเอง การตั้งใจตนเอง การพัฒนาอารมณ์ตน ส่วนด้านสมรรถนะทางสังคม ได้แก่ ความเอื้ออาทร การรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะการสื่อสาร สำหรับองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง ได้แก่ ทักษะในการสื่อสารความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น การตระหนักรู้ตนเอง และการพัฒนาอารมณ์ตนเอง องค์ประกอบทางอ้อม ได้แก่ ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา การจัดการกับตนเอง ทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการตระหนักรู้ตนเองและผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองมีการควบคุมอารมณ์ได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมเนื่องมาจากผู้รับการฝึกอบรมได้รับการฝึกจากทฤษฎีซูเปอร์เลิร์นนิ่งที่ให้ฝึกคลายความกังวลเช่นการควบคุมจังหวะการหายใจ ซึ่งส่งผลให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความฉลาดทางอารมณ์รู้เท่าทันอารมณ์สามารถข่มอารมณ์ ข่มจิตใจได้ดีกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกแบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง

2. รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบ โรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 คือสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มากำหนดเนื้อหาของสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและสร้างรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการแนวคิดของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพ

จริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) และแนวคิดการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) โดยกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดทฤษฎีทั้งสองนี้เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ เข้าใจ ตลอดจนสามารถจดจำข้อมูลที่มากและหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้

สำหรับขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดนี้มี 12 ขั้นตอนดังนี้คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน
- ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน
- ขั้นตอนที่ 5 การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ
- ขั้นตอนที่ 6 การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ
- ขั้นตอนที่ 7 การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน
- ขั้นตอนที่ 8 การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน
- ขั้นตอนที่ 9 การพัฒนาแบบร่างและแนวทางการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 10 การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 11 การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 12 การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล

โดยกระบวนการฝึกอบรมแบบนี้ความสำคัญคือ มีการเตรียมการเป็นขั้นตอน ที่เมื่อผู้เกี่ยวข้องในการจัดการการฝึกอบรมดำเนินการตามวิธีการในแต่ละขั้นตอนแล้ว สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่กำหนดเป็นอย่างดี จึงเป็นการเตรียมคนเข้าสู่การจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินใจ และมีความรู้เฉพาะที่จำเป็นต่อการทำงาน ตามภาระงานเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในอาชีพนั้นๆ และแนวคิดนี้เป็นต้นแบบที่ประกอบด้วยรายละเอียดของหลักสูตรซึ่งเกิดขึ้นจากมาตรฐานทักษะที่กำหนดขึ้นสำหรับความต้องการในลักษณะงานนั้น ๆ โดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้ตามกระบวนการขั้นตอนที่ออกแบบไว้ โดยหลักสูตรจะต้องสามารถชี้นำไปสู่การสร้างทักษะความสามารถให้เกิดขึ้นได้แก่บุคคล ซึ่งทุกขั้นตอนสามารถทำให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความพร้อมของสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติเพื่อเข้าสู่การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ต้องการได้โดยไม่สามารถขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้ ผู้เกี่ยวข้องต้องดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ Blank (1982) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิกา กัลยาณมิตร (2550) ที่พบว่า บุคคลที่จะได้รับเข้าทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบน

เครื่องบิน ต้องทำการฝึกอบรมให้มีสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติในการทำงาน บริการ และเป็นไปตามความข้อกำหนดที่ต้องการของสายการบินต่างๆ

ในขั้นตอนที่ 9-11ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้นำ แนวการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานนั้นคือเริ่มต้นด้วย การใช้ปัญหาที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้น โดยมีการพัฒนาทักษะการใช้เหตุผล การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม และการสื่อสารไปพร้อมๆกัน และยังให้ผู้เรียนได้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก เพื่อให้เกิดทักษะการใช้เหตุผล, แก้ปัญหา, เรียนรู้ด้วยตนเอง, ทำงานเป็นกลุ่ม, และการสื่อสาร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้นี้ต้องอยู่ภายใต้การช่วยเหลือของวิทยากร โดยวิทยากรต้องเป็นผู้ดูแลอย่างใกล้ชิดไปกับกระบวนการแก้ปัญหาของผู้เรียน สุดท้ายคือกระบวนการหรือขั้นตอนในการที่จะทำให้การเรียนโดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องมีการแก้ปัญหาโดยการทำซ้ำๆและต้องศึกษาผลสะท้อนของการเรียนรู้เพื่อได้ข้อสรุปสุดท้ายที่ชัดเจนตรงประเด็นที่สุด (Wee Heng Neo, 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ทองสุขนอก (2547) เรื่องชุดการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ เรื่องทฤษฎีจำนวนเบื้องต้น พบว่าผู้เรียนที่เรียนโดยใช้ชุดการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปของคะแนนเต็ม เป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้เรียนทั้งหมด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ozuah et al (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาแพทย์ พบว่า กลุ่มที่ได้รับการสอนแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนมีความจำเพื่อการซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล (Information) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้รับการฝึกอบรมจะใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิมโดยขั้นตอนในกระบวนการเรียนรู้มี 4 ขั้นตอนคือ 1) การปลดปล่อยความเครียดและอารมณ์ในตัว 2) การทำความสงบนิ่งและกระตุ้นหรือทำให้สมองสดชื่นละทิ้งความกังวล 3) การนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และ 4) การหายใจเพิ่มออกซิเจนให้กับสมอง (Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander, 2000) สอดคล้องกับงานวิจัยของ V.I. Lenin (2002) ซึ่งเป็นสถาบันสอนภาษาต่างประเทศที่ทรงเกียรติที่สุดในรัสเซีย พบว่า ผู้เรียนภาษาอังกฤษภาษาฝรั่งเศส ที่เรียนด้วยวิธีการเรียนโดยใช้ดนตรีประกอบสามารถจำคำศัพท์ได้มากขึ้นกว่าปกติ กับการเรียนตามปกติ ภายใต้การกำหนดของระยะเวลาที่เท่ากันของระยะเวลาที่เรียน

3. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

เมื่อผู้วิจัยนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาสามารถอภิปรายผลการฝึกอบรมในแต่ละประเด็นดังนี้

3.1 ความรู้ทั่วไปด้านกีฬาที่ทำการฝึกอบรม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 3 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 6 ชม. จากเอกสารตำรา และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBL นี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้และการเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของ ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ (2546) เรื่อง คุณลักษณะของผู้ตัดสินที่ดี ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความรู้ เป็นการติดตามศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชบา เต็ดดวง (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงพบว่า การปฏิบัติของครูผู้สอนต่อการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ที่สมดุลและ

มีความสุข กระบวนการเรียนที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้ที่จะทำและอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ที่จะมีบุคลิกภาพส่วนตัวที่ได้พัฒนาดีขึ้น และ การเรียนรู้ที่จะแสวงหาวิธีเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3.2 ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาของกีฬาที่ฝึกอบรม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 18 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 30 ชม.และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม.โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBLนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับ อุดม พิมพา และ สมเกียรติ อักขรถึง (2530) ได้กล่าวว่าทุกคนมีโอกาสเป็นผู้ตัดสินใจได้ แต่การเป็นผู้ตัดสินใจที่ดีนั้นต้องมีหลักการ มีความรู้ในกฎกติกาอย่างท่องแท้เพื่อจะได้เป็นผู้ตัดสินใจที่ดี และสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพร โสคติสุขพร (2536) ว่า ผู้ตัดสินใจที่ดีต้องมีความรู้ในกฎกติกาอย่างถ่องแท้ และมีเทคนิค กลวิธีในการดำเนินการตัดสินใจให้รวดเร็วและทันเกม และถูกต้อง

3.3 ความทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 6ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 12 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม.โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การ

เรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBLนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่าการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำกฎ กติกา ข้อบังคับไปใช้ได้ถูกต้อง ตรงประเด็น รวดเร็ว แม่นยำ เทียงตรง และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาคือ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และรู้ถึงภารกิจและหน้าที่ในการปฏิบัติในห้วงเวลาก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขันและหลังการแข่งขันสอดคล้องกับสมพร โสติดิสุพร (2536) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ตัดสินที่ดีต้องมีความยุติธรรมเป็นพื้นฐาน และมีการวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ตัดสิน ต้องมีความรับผิดชอบต่อนักกีฬาที่ได้รับมอบหมายในการเป็นผู้ตัดสิน

3.4 ทักษะด้านการสื่อสารของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 1 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBLนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันที

อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการให้คำตัดสินและให้ข้อมูล ด้านกฎ กติกา มารยาท ตลอดจนการปฏิบัติ ของนักกีฬา ได้อย่างถูกต้องชัดเจนกระชับได้ใจความ ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช ลภีรัตนกุล (2549) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่าน หรือสื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้

3.5 ทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 1 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่า กระบวนการ APBL นี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น

การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เรื่อง กฎ กติกา มารยาท และข้อบังคับของกีฬาที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความ ต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ธารรัตน์ หงส์เจริญ (2537) ที่กล่าวว่า ข้อควรปฏิบัติ ในการเป็นผู้ตัดสินที่ดีต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และทบทวนกฎกติกาให้ทันสมัยอยู่เสมอ สม่ำเสมอ และหมั่นฝึกฝน หรือหาโอกาสทำหน้าที่ผู้ตัดสินอยู่เสมอ

3.6 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม กิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะที่สนคิดเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียน เป็นเวลา 1 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดย กิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การ เรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัด กลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่า กระบวนการ APBL นี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จาก สภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยัง สามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้น เรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การ เพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การ จินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือ การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการ

การความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในฐานะเป็นหนึ่งในคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ตลอดจนการแก้ปัญหา การให้คำตัดสินกับบุคคลต่างๆทั้งภายในและภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การประสานที่ดีและ สามารถผสมผสานกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

3.7 ทศนคติด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม เมื่อผู้รับการฝึกอบรม ฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 1 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรม ประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBLนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมดาซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ประสบความสำเร็จตามแผนงานในการจัดการแข่งขันตามที่กำหนด ไม่มีความแตกต่างจากกลุ่มควบคุมประเด็นนี้สอดคล้องกับ ชนะรัตน์ หงส์เจริญ (2537) ได้กล่าวถึง แนวทางปฏิบัติ และกฎที่ต้องยึดถือของผู้ตัดสิน ไว้ นอกจากความสามารถในการตัดสินแล้ว ผู้ตัดสินต้องมีความรับผิดชอบต่อภาระทำของตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมพร โสคติสุขพร (2536) ที่กล่าว

ไว้ว่า ผู้ตัดสินที่ดีต้องมีความยุติธรรมเป็นพื้นฐาน และมีการวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ตัดสิน ต้องมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายในการเป็นผู้ตัดสิน

3.8 ทักษะด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ฝึกอบรม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือการรับฟังการบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 1 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBLนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมชาติซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เป็นกลางไม่ลำเอียง มีความเที่ยงตรง ความชอบด้วยเหตุผล จริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่คิดคดทรยศ รวมถึงการผลักดันให้คณะกรรมการผู้ตัดสินเคร่งคัด ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและมีความสัจซื่อในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาสอดคล้องกับ ธารรัตน์ หงส์เจริญ (2537) ที่กล่าวว่า กฎที่ต้องยึดถือ และปฏิบัติของผู้ตัดสิน ต้องมีความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย เพราะบทบาทของผู้ตัดสินที่สำคัญนั้นคือ เป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกธรรมชาติแก่คู่แข่งกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มนตรี พิมแพน (2548) กล่าวว่า ผู้ตัดสินที่มีคุณภาพ

นั้นจะต้องเป็นผู้มีพื้นฐานของความยุติธรรม ความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสินอยู่ในจิตใจด้วย

3.9 ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ และการควบคุมตนเองของกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่ฝึกอบรม กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ทักษะทัศนคติเพิ่มขึ้นคือ การรับฟัง การบรรยายในห้องเรียนเป็นเวลา 1 ชม. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ชม. และลงปฏิบัติในสนามจริงเป็นเวลา 24 ชม. โดยกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ระยะดังกล่าวเป็นการฝึกอบรมประกอบการเรียนรู้ตามหลักการของ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน 5 ขั้นตอน คือ 1) นำผู้เรียนเข้าสู่ประเด็นปัญหา 2) จัดกลุ่มผู้เรียน 3) การเรียนรู้โดยอิสระและค้นคว้าแบบกลุ่ม 4) การพัฒนาและนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ 5) การวิเคราะห์และประเมินผลของการแก้ปัญหาสอดคล้องกับ Wee Heng Neo (2004) กล่าวว่ากระบวนการ APBLนี้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการสอนแบบจดบรรยายในชั้นหรือการเรียนรู้จากสภาพปัญหาธรรมชาติซึ่งช่วยให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้ได้จริง เมื่อเรียนจบแล้วผู้เรียนยังสามารถทำงานได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสอนแบบดั้งเดิมด้วยการจดและบรรยายในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ และการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง 5 ขั้นตอนคือ 1) การเข้าสู่สภาพผ่อนคลายของร่างกาย 2) การซึมซับข้อมูลเป็นจังหวะอย่างช้า 3) การใช้ดนตรีเพื่อขยายความจำ การเพิ่มพลังทางความคิดเพื่อเชื่อมต่อกับจิตใต้สำนึก 4) การรวบรวมระบบสมอง อารมณ์ การจินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ขัดขวางในการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Sheila Ostrander & Lynn Schroeder with Nancy Ostrander(2000) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) คือ กรรมวิธีที่ช่วยเสริมทักษะของผู้เรียนในเรื่องระบบประสาททั้ง 5 ไหวพริบ จริต ความจำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ตลอดจนซึมซับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้เรียนใช้เวลาในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่มหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงมีความอดทน อดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ อเนก กริแสง (2529) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลและลักษณะต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรม วิธีปรับตนต่อสถานการณ์ต่างๆ ในสภาพแวดล้อม วิถีทางดำเนินชีวิต ตลอดจนระบบความคิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จักตรี ยั่งยืน (2550) ที่กล่าวถึงลักษณะของผู้ตัดสินที่ดีว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบปัญญาคดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขุมรอบคอบ สุขภาพ ซึ่งจะทำให้การแข่งขันดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย การควบคุมเกมการแข่งขันราบรื่น ปราศจาก

อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นผู้ที่มีความพร้อม มีสติสัมปชัญญะ ติดตามและควบคุมเกมการแข่งขัน ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการแข่งขันอย่างใกล้ชิด

จากการอภิปรายเรื่องสมรรถนะเห็นว่าสมรรถนะทุกด้านมีความสำคัญต่ออาชีพกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬาจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้

4. ผลศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้มีประเด็นที่อภิปรายดังนี้

4.1 ปัจจัยส่งเสริมในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

4.1.1 ความต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มทดลองล้วนแล้วมีความสนใจในอาชีพดังกล่าว และเห็นว่าต้องมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้เป็นมาตรฐาน อีกทั้งลักษณะงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญและเป็นงานเชิงบริการ ทำให้อาจขาดทักษะและเจตคติบางประการในการติดต่อสื่อสารและทำงานกับคนหลากหลาย การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและจัดการกับความขัดแย้ง ด้วยลักษณะงานดังกล่าวของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ทำให้ผู้ที่ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมฯ ก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service training) เหมือนกับอาชีพบริการอื่นๆ สอดคล้องกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2546) กล่าวว่าการศึกษาออกโรงเรียน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเกียรติคุณ อดิทยกุล (2530) กล่าวว่าการศึกษาออกโรงเรียน เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้น โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จัดขึ้นตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉมาบัติ ศศิวิวุฒิ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลการเรียนรู้เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายทัศนคติ และทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเห็นอย่างชัดเจน

4.1.2 ด้านกิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาสาระ

รูปแบบการฝึกอบรมนี้ สามารถใช้พัฒนาสมรรถนะอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามแนวคิดทฤษฎีที่ทันสมัยบนพื้นฐานแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเหมาะสมกับการใช้พัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับงาน โดยมีความหลากหลายของวิธีการฝึกอบรม และเนื้อหาสาระที่ตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา มีการจัดลำดับเนื้อหาวิชาการและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสมสอดคล้องกับ Vella (1994) กล่าวว่าหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีนั้นคือ การให้ความสนใจอย่างระมัดระวังต่อการจัดลำดับของเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้ และการเสริมแรงเพื่อให้เกิดการกระทำซ้ำทางด้านความรู้ ความจริง ทักษะ และเจตคติอย่าง หลากหลาย มีความสัมพันธ์กันและมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับขณะจิต โมพิยสุวรรณ (2543) กล่าวถึงความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้นำทฤษฎีการฝึกอบรมไปใช้ โดยกล่าวถึงการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรม 10 วิธี คือ 1) การบรรยาย 2) การอภิปรายเป็นคณะ 3) การระดมสมอง 4) การใช้กรณีศึกษา 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) เกม การบริหาร 7) การสัมมนา 8) สถานการณ์จำลอง 9) การสาธิต 10) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้กิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.1.3 ด้านวิทยากร

วิทยากรที่จะเป็นผู้จัดกิจกรรมภายใต้รูปแบบการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์อย่างแท้จริงในด้านกีฬานิดดังกล่าวสามารถเล่นกีฬานิดนั้นๆ และ โดยเฉพาะการมีประสบการณ์ด้านการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬานิดนั้นๆ ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวทำให้วิทยากรสามารถตอบคำถามข้อสงสัยได้ชัดเจน ถูกต้อง และตรงประเด็น ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างกล้าหาญมิตร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ดังกล่าวมีจุดแข็งและแตกต่างจากรูปแบบการฝึกอบรมอื่นๆ คือ การมีวิทยากรที่ใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับ Vella (1994) ได้เสนอหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีนั้นบทบาทของวิทยากร ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก การยอมรับผู้เรียนในฐานะที่เป็นผู้ร่วมเรียนรู้ มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับอุ้นตา นพคุณ (2523) กล่าวว่าวิทยากรอาจเป็นบุคคลผู้มีความรู้ และความชำนาญในชุมชน โดยมีต้องมีวุฒิบัตรหรือปริญญาบัตร

4.1.4 ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้

แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาด้วยตนเองเพิ่มเติมได้เพื่อสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของตนเอง ภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม โดยคู่มือประกอบการฝึกอบรมต้องครอบคลุมทุกเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน โดยคู่มือที่ศึกษาด้วยตนเองควรมีแบบฝึกหัดแบบท่ายพร้อมเฉลยเพื่อเป็นการทบทวนความรู้ที่ได้จากการอ่านด้วยตนเอง และควรมีการแนะนำถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือเว็บไซต์ด้านกีฬานั้นๆ รวมถึงสมาคมกีฬานั้นๆ เพื่อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ไปศึกษาต่อด้วยตนเองทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสอดคล้องกับ อุ่นตา นพคุณ (2523) กล่าวว่าสถานที่ในการศึกษาไม่จำกัดอยู่แต่ภายในชั้นเรียน การเรียนการสอนอาจดำเนินไปในชุมชน เช่น การเรียนการสอนในห้องเรียน ในไร่ นา วิธีการให้การศึกษ อาจแบ่งได้ตามรูปแบบและสื่อต่างๆ ตามความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากผู้เรียน และลักษณะของเนื้อหาวิชา เช่นการถ่ายทอดความรู้ตามลักษณะการติดต่อ อาจทำได้หลายวิธี ซึ่งผู้ให้การศึกษาอาจจะเลือกใช้วิธีหนึ่ง ตามแต่ที่จะเห็นเหมาะสม การใช้สื่อการเรียนการสอนอาจสามารถเขียนในรูปของเอกสาร จดหมาย จดหมายข่าว หนังสือพิมพ์ คู่มือ ป้ายโฆษณา ฯลฯ และการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ในรูปของการฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิทยุ ชุดการเรียนการสอน การใช้หุ่นหรือแบบจำลอง

4.2 อุปสรรคในการนำรูปแบบกิจกรรมไปใช้ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

4.2.1 อุปสรรคด้านผู้เรียน

ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมนั้นนอกจากจะมีความหลากหลายในด้านความเป็นผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาก ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ที่เป็นักกีฬาหรือมีประสบการณ์การเล่นกีฬานั้นๆ มาเป็นเวลานาน ทำให้ค่อนข้างยึดติดในประสบการณ์ที่ผ่านมา และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ด้านนี้ค่อนข้างมาก ปฏิเสธสิ่งที่ขัดแย้งกับประสบการณ์เดิมของตน มีมโนภาพต่อตนเองว่าตนเองเท่านั้นที่ทำถูก ต้องการที่ที่นำตนเอง ในขณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกส่วนหนึ่งจะเป็นผู้ที่เริ่มเล่นชนิดหนึ่งๆ อาจไม่มีทักษะที่จะพัฒนาไปถึงขั้นเป็นนักกีฬา และได้รับข้อมูลว่าอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นอาชีพที่น่าสนใจ มีรายได้งาม จึงอยากเข้ามาฝึกอบรมเพื่อเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา บุคคลกลุ่มนี้มีจิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ แต่ไม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ ไม่สามารถนำตนเองในการเรียนรู้ได้ ยังต้องการให้วิทยากรดูแลใกล้ชิด ซึ่งผู้เรียนทั้ง 2 ประเภทนี้ที่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงสอดคล้องกับ Knowles (1998) ที่กล่าวถึงแนวความคิดทฤษฎี แอนดราโกจี

(Andragogy) เรื่องความพร้อมในการเรียนของผู้ใหญ่ที่พร้อมจะเรียนและจะเรียนดีที่สุดเมื่อเขามีความต้องการที่จะเรียนสิ่งเหล่านั้น กล่าวคือ เมื่อเขาารู้สึกว่าสิ่งนั้นจำเป็นและมีประโยชน์ต่อบทบาท ภาระหน้าที่ และสถานภาพทางสังคม ทำให้ผู้ใหญ่มองเห็นความจำเป็นและต้องการเรียนรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตามบทบาท ภาระหน้าที่

4.2.2 อุปสรรคด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

เนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมนี้ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภาค บรรยาย ภาคปฏิบัติ การนั่งสมาธิ การใช้สนามกีฬาและวัสดุอุปกรณ์แต่ละประเภทเพื่อการเรียน การสอนภาคปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก และมีค่าใช้จ่ายสูง การจะดำเนินการโดย หลีกเลียงอุปสรรคดังกล่าว ผู้จัดการฝึกอบรมอาจต้องทำการประสานงานกับองค์กรด้านกีฬานานาชาติ นั้นๆ เพื่อขอรับการสนับสนุน หรือทำในลักษณะภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมสอดคล้องกับ Knowles (1998) ที่กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎี แอนดราโกจี (Andragogy) เรื่องวัสดุอุปกรณ์การเรียน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศจะอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ดีจนได้บรรลุถึงความสำเร็จ ในการฝึกอบรม

4.3 ปัญหาในการนำรูปแบบกิจกรรมไปใช้ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

4.3.1 ปัญหาด้านการประเมิน

การประเมินปัญหาสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปัญหาเรื่องเวลา ฉะนั้นอาจแบ่งแบบประเมินให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งทำเป็น 2 – 3 ครั้ง จะทำให้ได้ผลการ ประเมินที่เที่ยงตรงขึ้น และไม่เป็นการกดดันผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไปสอดคล้องกับสมาลี สังข์ศรี (2545) กล่าวว่า การประเมินผลทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ควรเป็นการประเมิน พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว ควร ประเมินความก้าวหน้า ประเมินตามสภาพจริง ประเมินการประยุกต์ใช้ความรู้ ควรพยายาม หลีกเลียงการประเมินแบบแข่งขัน แต่ประเมินโดยการสะสมคะแนนและการประเมินผลงานที่เป็น รูปธรรมเพื่อผู้เรียนจะได้มีกำลังใจและไม่เครียดควรให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียนและมีมาตรฐาน ควรมีการติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลนอกจากจะประเมินโดยฝ่าย ผู้จัดการศึกษาแล้วควรจะได้รับฟังผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากผู้เรียนด้วย

4.3.2 ปัญหาด้านวิทยากรผู้ช่วย

การลงสนามภาคปฏิบัติต้องมีการแบ่งกลุ่มย่อยประมาณ 5 – 6 กลุ่ม และ แต่ละกลุ่มจะมีวิทยากรผู้ช่วยคอยดูแลและให้คำแนะนำช่วยเหลือ โดยวิทยากรหลักจะเป็นผู้ใน ภาพรวม ซึ่งการที่จะฝึกวิทยากรผู้ช่วยให้ชำนาญจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก แม้ว่าจะมีความรู้เรื่อง

เกี่ยวกับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาพอสมควร และมากกว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม แต่การฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน บางครั้งจะเกิดสถานการณ์ที่นอกเหนือการควบคุม ทำให้วิทยากรหลักต้องไปประจำกลุ่มช่วยเหลือวิทยากรผู้ช่วยกลุ่มนั้นๆ เป็นเวลาระยะหนึ่ง จึงส่งผลให้เสียเวลามากในการฝึกอบรม

รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการนำไปใช้

เมื่อผู้วิจัยนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีแนวคิด The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank) เป็นหลัก และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) ผสานกับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) ไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างแล้วมีข้อค้นพบจากการทดลองหลายประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการนำไปใช้โดยมีส่วนประกอบต่อไปนี้

1. การกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมต้องเริ่มต้นจากแนวคิด The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank) ที่ประกอบด้วยกระบวนการ 12 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ(Identify and Describe Occupations
- (2) การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน (Identify Essential Student Prerequisites)
- (3) การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน(Identify and Verify Job tasks)
- (4) การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน (Analyze Job Tasks and Add Necessary Knowledge Tasks)
- (5) การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ (Write Terminal Performance Objectives :TPO)
- (6) การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ (Sequence Tasks and Terminal Performance Objectives)
- (7) การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน (Develop Performance Tests)
- (8) การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน (Develop Written Test)
- (9) การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้ (Develop Draft of Learning Guide)

(10) การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ (Try Out ,Field Test and Revise Learning Guides)

(11) การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้ (Develop System to manage Learning)

(12) การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล (Implement and Evaluate Programs)

(วิธีการทุกขั้นตอนผู้วิจัยได้แสดงไว้แล้วในบทที่ 3 ของงานวิจัยฉบับนี้)

2. รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ประกอบด้วยหลักการดังนี้

2.1 บุคคล

2.2 เนื้อหาสาระทางวิชาการ

2.3 กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้

2.4 การประเมินผล

2.5 วัสดุอุปกรณ์

2.6 สภาพแวดล้อม

3. วัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะทั้ง 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

4. กระบวนการประกอบด้วย

4.1 การวางแผนจัดการฝึกอบรมโดยดำเนินการตาม 12 ขั้นตอนตามแนวคิด The Vocational – Technical / Generic Competency – based Training Model (Blank) และปัจจัยอื่นๆ เช่น สถานที่ วัสดุสิ่งของ และงบประมาณ เป็นต้น

4.2 การนำแผนการฝึกอบรมไปปฏิบัติ โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ โดย การผนวกทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base Learning : APBL) กับการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) มีขั้นตอน 19 ขั้นตอน

4.3 การประเมินผล โดยการทดสอบสมรรถนะด้านความรู้ด้วยข้อเขียนแบบปรนัย และสมรรถนะด้านทักษะ ทัศนคติ ด้วยการสังเกตโดยตนเองและวิทยากร

5. ปัจจัยส่งเสริมประกอบด้วย ความต้องการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา,กิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาสาระ, วิทยากร, และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้

6. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคประกอบด้วย ผู้เรียน, สถานที่, วัสดุอุปกรณ์, การประเมิน, และวิทยากรผู้ช่วย ซึ่ง ปัจจัยส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้จัดการฝึกอบรมในการปรับปรุงให้การฝึกอบรมมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถส่งเสริมสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ได้นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านผู้รับการฝึกอบรม

เพื่อให้ผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ฉะนั้นถ้าองค์กรใดที่ต้องการนำรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ องค์กรนั้นต้อง คัดสรรผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นนักกีฬาหรือมีประสบการณ์การเล่นกีฬานิด นั้นๆ เป็นอย่างดีด้วย ตลอดจนต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย ความต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินอย่างแท้จริงเพราะบุคคลที่มีความพร้อมความต้องการจะไม่ปฏิเสธถึงขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ ตามกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) การเรียนรู้แบบซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) นอกจากนั้นจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติส่วนบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินในกีฬานั้นๆ อย่างมีคุณภาพ เช่น กรรมการผู้ตัดสินกีฬาในร่มก็มีความแตกต่างจากกีฬากลางแจ้ง โดยเฉพาะกีฬากลางแจ้งกรรมการผู้ตัดสินอาจต้องมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงกว่ากีฬาในร่ม หรือ เช่น กีฬาอล์ฟการเป็นกรรมการผู้ตัดสินไม่จำเป็นต้องใช้พละกำลังเหมือนกีฬาฟุตบอล การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟกรรมการผู้ตัดสินอาจเดิน หรือ ขับรถไฟฟ้าติดตามให้การบริการช่วยเหลือนักกีฬาแต่กรรมการผู้ตัดสินฟุตบอลต้องวิ่ง ให้นักเตะเกมส่การเล่นของนักกีฬาอยู่ตลอดเวลา การจะเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาโปโล กรรมการผู้ตัดสินจำเป็นต้องมีความสามารถในการขี่และบังคับม้าได้เป็นอย่างดีด้วยเป็นต้น

2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานนับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะเมื่อองค์กรใดๆ ได้มีการกำหนดคุณลักษณะต่างๆ ตามที่ต้องการแล้วจึงสะดวกสำหรับเป็นแนวทางการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมให้บุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

เนื่องด้วยกีฬาที่เป็นที่นิยมในระดับสากลมีมากถึงประมาณ 60 ชนิดกีฬา ฉะนั้นย่อมมีความแตกต่างและความหลากหลาย แต่สมรรถนะที่ผู้วิจัยค้นพบนี้คือสมรรถนะ โดยรวมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาทุกชนิด ดังนั้นเมื่อองค์กรใดที่ต้องการนำรูปแบบไปฝึกอบรม

กรรมการผู้ตัดสินสำหรับชนิดกีฬาที่แตกต่างกันออกไปไปใช้ฝึกอบรม จะต้องทำการศึกษาถึงสมรรถนะเรื่องความรู้ในประเด็นแรก และประเด็นที่สองคือ ความรู้ทั่วไปของกีฬานั้นๆ และกฎกติกาข้อบังคับในกีฬานั้นๆ ฉะนั้นเมื่อต้องการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดนี้ไปใช้จึงควรต้องระบุนขอบเขตของสมรรถนะให้แน่นอนและชัดเจนเพื่อให้ผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

3. กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้

สำหรับการฝึกอบรมในครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ขึ้นจากกระบวนการศึกษานอกระบบโรงเรียน และจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การฝึกอบรมรูปแบบ The Vocational – Technical/ Generic Competency – based Training Model การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) การที่นำแนวคิดหลายแนวคิดมาผนวกกันอาจทำให้ขั้นตอนการฝึกอบรมมีมากหลายขั้นตอนและอาจทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสับสนต่อการทำกิจกรรมในการเรียนรู้

ฉะนั้นเมื่อต้องการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดนี้ไปใช้จึงควรต้องมีการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงการปฏิบัติให้แน่นอนและชัดเจนเพื่อให้ผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดสิ่งที่สำคัญคือต้องดำเนินการตาม

4. วิทยากรและวิทยากรผู้ช่วย

เมื่อองค์กรใดที่ต้องการนำรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ องค์กรนั้นต้องกำหนดบุคคลที่เป็นวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยที่เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและมีประสบการณ์อย่างแท้จริงในด้านกีฬาที่ต้องการฝึกอบรมและสามารถเล่นกีฬานั้นๆ ตลอดจนต้องมีประสบการณ์ด้านการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้นๆ เป็นอย่างดี ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวจะทำให้วิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยสามารถตอบคำถามข้อสงสัยได้ชัดเจน ถูกต้องและตรงประเด็น การให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วย จะทำให้ผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุด และประการสำคัญที่สุด วิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยต้องมีความรู้เข้าใจบทบาทของตนตามแนวทางการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (Authentic Problem Base learning : APBL) การเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) เป็นอย่างดีเช่นการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม การใช้โทนเสียงที่ช่วยผู้รับการฝึกอบรมผ่อนคลายมากที่สุดตามกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) เป็นต้น

5. ด้านแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้

เนื่องจากกฎกติกาของกีฬานั้นๆ จะมีรายละเอียดค่อนข้างมาก และอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตลอดเวลา เช่น กีฬาอล์ฟ จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎกติกาทุก

2 ปี ดังนั้นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูด้วยตนเองเพิ่มเติมได้เพื่อเพิ่มสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาของตนเองภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ฉะนั้นเมื่อองค์กรใดที่ต้องการนำรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ องค์กรนั้นต้องมีคู่มือที่ศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม โดยคู่มือที่ศึกษาด้วยตนเองควรมีแบบฝึกหัดแนวท่ายพร้อมเฉลยเพื่อเป็นการทบทวนความรู้ที่ได้จากการศึกษาด้วยตนเอง และควรมีการแนะนำถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นหนังสือหรือเว็บไซต์ด้านกีฬานั้นๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ไปศึกษาต่อด้วยตนเองทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

6. ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

เมื่อองค์กรใดที่ต้องการนำรูปแบบการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ องค์กรนั้นต้องจัดเตรียมงบประมาณที่เหมาะสมเนื่องจากกีฬาบางชนิดมีการใช้สนามกีฬาและวัสดุอุปกรณ์ที่อาจมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้จัดการฝึกอบรมจึงต้องทำการประสานงานกับองค์กรด้านกีฬานั้นๆ เพื่อขอรับการสนับสนุน หรือทำในลักษณะภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมเพื่อให้ผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์

7. ข้อเสนอแนะของผู้วิจัยในการนำรูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาไปใช้กับกีฬานั้นๆ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

7.1 การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่องรูปแบบ The Vocational -Technical/ Generic Competency – based Training Model โดยในข้อที่ 2 ของกิจกรรม 12 ข้อ กล่าวถึงการกำหนดพื้นฐานทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งประเด็นนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นผู้ใหญ่ ต้องมีความพร้อมในคุณสมบัติที่ต้องการของกีฬาที่ต้องฝึกอบรมทุกประการ

7.2 ด้านวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยต้องมีคุณสมบัติครบทุกประการตามสมรรถนะที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้คือด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ นอกจากนั้นยังต้องมีความอดทน เปิดใจยอมรับฟังข้อคิดเห็นที่หลากหลาย และมีความปรารถนาให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

7.3 ด้านอุปกรณ์และสถานที่ในการลงปฏิบัติภาคสนามวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยควรทำการศึกษาดูสถานที่และเตรียมความพร้อมให้สมบูรณ์ เช่น อาจนำผู้รับการฝึกอบรมลงปฏิบัติในการแข่งขันกีฬาที่มีความเป็นมาตรฐานสากล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กีฬากอล์ฟเป็นตัวแทนในการศึกษาหาสมรรถนะจะสมควรมีการศึกษาโดยการนำรูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งที่ใช้เสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาไปใช้กับกรรมการผู้ตัดสินกีฬาชนิดอื่นๆที่แตกต่างจากกีฬากอล์ฟเพราะปรัชญาแนวคิดตลอดจนวิธีการของกีฬาแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันอย่างมาก

2.2 เนื่องด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินอาจมีหลายตำแหน่งหน้าที่ เช่น กรรมการผู้ตัดสิน กรรมการชี้ขาด ฯลฯ ฉะนั้นควรนำรูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งที่ใช้เสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาไปใช้เพื่อหาสมรรถนะของหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีหลายหน้าที่ โดยมีการระบุตำแหน่งที่แน่นอน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกกร ปราชญ์นคร. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการประจำ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณชีพัฒนชาติ, สาขาวิชา
การศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรีซ สีสันธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การศาสนา, กรม. (2525). คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษาตอนที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
กรมศาสนา.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (2546). แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน
ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กิดานันท์ มลิทอง (2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2530). การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). การเรียนรู้เพื่อชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต.
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน (2548). การประเมินสมรรถนะข้าราชการพลเรือน:
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. นครปฐม: สถาบันพัฒนา การสาธารณสุข
อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). คุณสมบัติในการวัด และคุณภาพของมาตราวัดเจตคติเชิง จริยธรรม
ด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอนไคค์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จूरี่รัตน์ นันท์ยทวิกุล. (2538). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ฉมาบดี ดติยวุฒิ. (2547). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายขององค์กรธุรกิจเอกชน ภาคบริการวิชาชีพบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ. (2543). ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์. (2550). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิต โดยใช้หลักการนีโอฮิวแมนนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชบา เต็ดดวง. (2549). การศึกษาการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). ทักษะการบริหารทีมงาน. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญฤทธิ์ วงศ์ประเสริฐ (2537). กติกาออลเลย์บอลชายหาด. กรุงเทพฯ: กองกีฬา กรมพลศึกษา.
- ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2524). คุณธรรมและจริยธรรมหลักการและวิธีการพัฒนาจริยศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มาูู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณυμα สุวรรณานนท์. (2549). การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานตำารวจชั้นสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่นๆ. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐภัทร ธรณี. (2548). การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- คำรัส ลิหะวีระชาติ. (2542). รายงานการวิจัยการจัดการเรียนการสอนจากสภาพจริง และวัด ประเมินผล โดยใช้แฟ้มสะสมงาน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4. กุ๊กเกิด: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4.
- ถวิล จันทร์สว่าง. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบ ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ทวี ท่อแก้ว; และ อบรม สันภิบาล. (2527). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. พฤติกรรมศาสตร์ 5, 1: 19-35.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. (2535). วิธีแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคน และครองงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- ทิสนา เขมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: นิชินแอคเวอไรท์ซิ่ง กรุ๊ป.
- เทือน ทองแก้ว. (2547, เมษายน). ทีมงาน. มิตรครู 26, 7: 43-44.
- ชนส ขำเกิด. (2546). การประเมินผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick). วารสารวิชาการ 6, 6 (มิถุนายน): 38-41.
- นพพร ตระกูลดิษฐ์ (2553). คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้ตัดสินเทนนิส สังกัดลอน เเทนนิสสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ตามทัศนะของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้ชมในการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ ครั้งที่ 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภคล ภวนะวิเชียร. (2540). การศึกษาค่านิยมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนต้นที่ได้รับการสร้างเสริมด้วยกระบวนการที่พัฒนาตามแนวคิดของไอเซ็นและแรทส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ บุญชู. (2532). ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัย รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นริภัทร ผิวพอใช้. (2547). ความคิดเห็นของผู้สูงอายุในศูนย์บริการผู้สูงอายุ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิสาชล พงศ์พาชำนาญเวช. (2537). ผลของการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ที่มีต่อการสื่อสารกับเพื่อนต่างเพศของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสายธรรม
จันทร์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2536). หลักนิเทศศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- ประเทิน มหาจันทร์. (2536). สอนเด็กให้มีความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์การพิมพ์.
- ประภาพิศ ป้องคำ. (2544). สภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริงและการ
วัดประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้แฟ้มสะสมงานคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ส.ส.ท.
- ปรียา ชัยนิยม. (2542). การศึกษาคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบ และความมีระเบียบ
วินัย โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาและการประถมศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เปรมปรี พงษ์ประสิทธิ์. (2538). ผลของการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มี
ต่อการปฏิบัติตนกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวิสุทธิรังษี อำเภอ
ท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการ
แนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พกา สัตยธรรม. (2528). “วิธีสอนจริยศึกษา” วารสารมิตรครู. 27 (ธันวาคม).
- พลศึกษา, กรม. (2527). คู่มือการตัดสินฟุตบอล. กรุงเทพมหานคร: กองกีฬา กรมพลศึกษา
- มณี อากานันท์กุล, รุจิเรศ ชาญรักษ์ และประพิศ จันทร์พุกษา. (2547). ผลของ การเรียนแบบใช้
ปัญหาเป็นหลักต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองของ
นักศึกษาพยาบาล. วารสารพยาบาล 53,1 (มกราคม-มีนาคม): 35-45.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. (2546). EQ ปัจจัยหลักในการส่งเสริมความสำเร็จของผู้นำ. วารสารนัก
บริหาร 28, 2 (เมษายน-มิถุนายน): 87-90.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). ปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- มัลลิกา คณานุกัณฑ์. (2547). **จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มัลลิกา ดันสน. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- มานิช ถาอ้าย. (2541). **ความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีผลมาจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุรวุฒิ คล้ำมมงคล. (2545). **การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยการประยุกต์แนวคิดการใช้ปัญหา เป็นหลักในการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ทองสุกนอก. (2547). **ชุดการเรียนการสอนที่ใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ (Problem-Based Learning) เรื่องทฤษฎีจำนวนเบื้องต้น ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: DIAMOND IN BUSINESS WORLD.
- รังสรรค์ สุกันทา. (2546). **การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับบุคลากรในองค์กรธุรกิจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิวรรณ วณิชชัณอม. (2548). **เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนา Competency**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- รัตนา พุ่มไพศาล. (2531). **วิทยาการการสอนสำหรับการศึกษานอกระบบ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราตรี เกตบุตรดา. (2546). **ผลของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). **การปฏิวัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วนิดา นามบุตร. (2543). การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรรัตน์ อภินันท์กุล. (2548). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิด
นีโอฮิวแมนนิสเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่ประสบ
ความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรรัตน์ อภินันท์กุล. (2551). แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ เขตทองคำ (2548). ผลการใช้แบบฝึกเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการ
พัฒนาความสามารถด้านการฟังและการพูด ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นปีที่ 3 สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจเปรมฤทัย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). รายงานสัมพันธ: กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้าง. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2536). หลักการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิลเลียม วิมุกตายน. (2540). รูปแบบการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารทางวาจา สำหรับนักศึกษา
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรภา จำหน่ายผล. (2543). ประสิทธิภาพของโปรแกรมสุขศึกษาโดยประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้
ของธอร์นไคค์และหลักการสอนผู้ใหญ่ของโนลส์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการดูแลตนเองหลัง
ผ่าตัดต่อมลูกหมากทางท่อปัสสาวะของผู้ป่วยโรคต่อมลูกหมากโต โรงพยาบาลรามธิบดี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาสุขศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการตาม
แนวคิดของสติเฟิน อาร์ โควีสำหรับเยาวชนตอนปลาย โดยใช้หลักการของนีโอ-
ฮิวแมนนิส และการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศรีไพร ไชยา. (2541). ผลการสอนในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมงานต่อความสามารถในการคิด
วิจารณ์และ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพันธ์ วรรณกิจ. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบ
ต่อตนเองและส่วนรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ
สหสัมพันธ์คาโนนิคัล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการวิจัยและ
สถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสง
แห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริศักดิ์ สุภมนตรี. (2540). ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ธนาคารไทยพาณิชย์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). คู่มือแนวทางการจัดทำแผนการสอนพัฒนาศักยภาพ โครงการทดลอง
พัฒนาศักยภาพของเด็กไทย. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี. (2546). รายงานการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรอบรมเรื่อง การสร้างพลัง
ชุมชนเพื่อพัฒนาเมืองนำอยู่ชุมชนนำอยู่ สำหรับวิทยากรกระบวนการ. ราชบุรี: ศูนย์
อนามัยที่ 4 ราชบุรี.
- เศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ, สำนักงาน. (2552). บัญชีประชาชาติ. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=317> [14 พฤศจิกายน 2554]
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2547). การพัฒนารูปแบบและแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ของจังหวัด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.stabundamrong.moi.go.th/research>
[14 พฤศจิกายน 2554]
- สนธิรัก เทพธัญ. (2547). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2544). ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
การศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมคิด บางโม. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2538). **รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย**.
นครปฐม: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2543). **เทคนิคการสอนแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว. (2548). **มนุษยสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมวงษ์ แปลงประสพโชค. (2544). **การให้เหตุผล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: Learn and Play
MATHGROUP.
- สรรรัชต์ ห่อไพศาล. (2547). **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)**. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: http://ftp.spu.ac.th/spu1/xxlesson9_files/sunrat.htm [14 พฤศจิกายน 2554]
- สายฝน ทรงเสียง ไชย. (2544) **การศึกษาผลการฝึกอบรมครูเรื่องการสอนทักษะฟัง-พูด
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้กิจกรรมและเกมภาษา ระดับประถมศึกษา โรงเรียน
อัสสัมชัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะ
ภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิริน เย็นสวัสดิ์. (2548). **การศึกษาทักษะการสื่อสารของเด็กกอสติศึกษาจากการสอนโดยใช้ป้าย
กระดานสื่อสาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนันท์ เลิศฤทธิพงศ์. (2547). **รูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ
อาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์**.
กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุภัทรา อภัยรานุเคราะห์. (2539). **การสอนทักษะทางภาษาและวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร พิสิษฐ์พัฒนา (2543). **การสร้างแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์สำหรับนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพร พิศาลบุตร; และ ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). **การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: วี.เจ.
พรีนติ้ง.

- สุมนชา พรหมบุญ; และ อรพรรณ พรสีมา. (2540). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. วารสารครุศาสตร์ 26 (กรกฎาคม-ตุลาคม), 1: 29.
- สุมาลี สังข์ศรี; และคณะ (2540). ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2535). วิธีการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2539). ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- สุรพันธ์ กุศลสง. (2543). การเปรียบเทียบความสามารถและทัศนคติในการฟังพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนตามแนวทฤษฎีธรรมชาติประกอบกับการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์กับการสอนตามคู่มือสอนครู. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2529). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2546). การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่องสายอาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2542). การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามแนว CTT (Classic Test Theory). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัจฉกร. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิด หลักการ วิธีการ และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อัญญา ศรีสุรพล. (2535). ผลของการฝึกการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษย์สัมพันธ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2544). การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อาภรณ์ แสงรัศมี. (2543). ผลของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักต่อลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสริยา ทองงาม. (2545). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบนำตนเอง วิชาวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุ้นตา นพคุณ. (2523). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

ภาษาอังกฤษ

- Allwood, L.V. (1982). The effects of transactional analysis groups on locus of control, self-concept, academic achievement, and attendance in an urban high school. Doctoral dissertation, University of Microfilm, 1981. **Dissertation Abstracts International** 41: 4975
- Blair, Debra Kaye. (2003). Multicultural competency and multicultural conflicts encountered by entry level certified therapeutic recreation specialists. **Dissertation Abstracts International** 64 (7): 3228. [Online]. Available from: <http://wwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3097675> [2011, September 15]
- Blank, William E. (1982). **Handbook for developing competency based training programs**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Bilash, O. (1998). Planning for Writing Instruction in a Middle Years Partial Immersion Setting. **Foreign Language Annals** 31(2): 159-168.
- Bolhuis, S. (2003). Towards process – oriented teaching for self – directed lifelong learning: a multidimensional perspective. **Learning and Instruction** 3(3 June): 327 – 347.
- Boud, D. (1982). **Developing student autonomy in learning**. New York: Nichols.
- Breckenridge, M. E. (1966). **Child development**. Philadelphia: W.B. Saunders.

- Brings, Stanley Dean. (2003). Competency-based assessment techniques: Evaluating the effectiveness of community college contract training. **Dissertation Abstracts International** 64(6): 1939. [Online]. Available from: [http://www lib.umi.com/dissertations/ fullcit/3095237](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3095237). [2011, September 15]
- Byrne, D. (1987). **Teaching Oral English**. Singapore: Longman.
- Candy, P. C. (1991). **Self-directed for lifelong learning : A comprehensive guide to theory and practice**. San Francisco: Jossey -Bass.
- Caffarella, R. S. (1994). **Planning programs for adult learners : a practical guide for educators, trainers, and staff developers**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cattell, R. B. (1963). **Manual for Jr. – sr. High school personality questionnaire“HSP” form A**. Illinois: The Institute for Personality and ability Testing.
- Dessler, Gary. (1997). **Organization theory: Integrating structure and behavior**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Dessler, H. (1999). **Essentials of human resource management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dougherty, R.M. (1966). **Scientific management of library operations**. New York: Scarecrow.
- DeWitt, T. (2001). Can we train a lifelong learner. **Archives of Pediatric Adolescent Medicine** 155(6): 637-638. [Online]. Available from: <http://archpedi.amaassn.org/issues/v155m6/ffull/ped1004.html> [2011, September 15]
- Elshafei, D.L. (1998). A Comparison of Problem-Based and Traditional Learning in Algebra II. **Dissertation Abstracts** [Online]. Available from: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>. [2011, September 15]
- Esther , S.V. (1995). **Participatory learning in community development : A case study in adult education** (Grass Roofs). Northen. Illinois University. [CD – ROM]. Available from: **Dissertation Abstracts International** 56 [2011, September 15]
- Flaherty, R.M.; and Reutzel, E. (1965). Personality trails of high and low achievers in college. **The Journal of Education Research** :58.
- Francis, D.; and Yong, D. (1979). **Improving work group : A practical manual for team building**. La Jolla, Calif.: University Associates.
- Funk; and Wagnalls. (1961). **New standard dictionary of the English language**. New York: McGraw – Hill Book.

- Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence : why it can matter more than IQ**. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam Books.
- Gough, H. G. (1969). **Manual for the California psychological inventory**. California: Consulting Psychological.
- Guilford, J.P.; and Hoepfner. (1971). **The analysis of intelligence**. New York: McGraw- Hill.
- Guilford, J.P. (1986). **The nature of human intelligence**. New York: McGraw-Hill Book.
- Grow, Gerald O. (1991/1996). The problem of defining self-direction: Teaching learners to be self-directed. **Adult Education Quarterly** 41 (3): 125-149. [Online]. Available from: <http://www.longleaf.net/ggrow/SSDL /DISC.HTML#dEFINITIONDiscussion> [2011, September 15]
- Guglielmino, L. M. (1978). Development of the self-directed learning readiness scale. Doctoral dissertation, University of Georgia, 1977. **Dissertation Abstracts International** 38, 6467A.
- Haggerty, L. (2000). Engaging Adult Learners in Self-directed Learning and Its Impact on Learning Styles. Doctoral dissertation, University of New Orleans. **Dissertation Abstracts International** Available from: UMI No. 9434228.
- Harris, D. (1969). **Testing English as a Second Language**. New York: McGraw-Hill.
- Harris, M. (1997). **Human resource management : A practical approach**. London: Harcourt Bracey.
- Hesketh, B. (2003). Adaptability and applied decision making. **Academy of the Social Sciences in Australia** 22, 1: 18 -22.
- Hiemstra, R. (1994). Self- directed learning. In T. Husen and T.N. Postlethwaite (eds.), **The International Encyclopedia of Education**. Oxford : Pergamon Press.
- Hiemstra, Roger. and Burns, John. (1997). Self - directed Learning : Present and Future. Proceedings of The First World Conference on Self – directed Learning, 1997 Sep 14 – 17; Montreal, Canada.
- Hurlock, E. B. (1964). **Child development**. New York: McGraw- Hill.
- Hurlock, E. B. (1967). **Adolescent development**. 3rd ed. New York: McGraw- Hill.

- Kezsbom, D. (1990). Are You Really Ready to Build a Project Team “. *Industrial Engineering* 24 ,11 : 67 - 99.
- Knowles, M. S. (1975). **Self-directed learning : A guild for learner and teacher**. Chicago: Association Press.
- Knowles, M. S. (1980). **The modern practice of adult education : from pedagogy to andragogy**. New York: Follett.
- Knowles, M. S. (1984). **The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus Pedagogy**. New York: Association Press.
- Knowles, M. S. (1998). **The adult learner : The definitive classic in adult education and human resource development**. Houston, Tex.: Gulf.
- Knowles, M. S.; Holton III; Elwood F.; and Swanson, Richard A. (1998). **The Adult learner**. Houston: Gulf Publishing.
- Kolb, D.A.; Joyce, S.O.; & Irwin, M.L. (1995). **The Organizational Reader**. 6th ed. London: Prentice-Hall International.
- Krashen, D. (1985). **The Input Hypothesis**. London: Longman.
- Kuijpers, Maris Anna Catharina Theresia. (2003). Career development: Research into ‘competencies’. **Dissertation Abstracts International** 65(4): 1487. Available from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/ f175825>.
- Lagan, P. A. (1997). Competencies: The next generation. **Training & Development** 51(5), 40-47.
- Leopold, J.; Harris, L.; and Watson, T. (1999). **Strategic human resourcing: principles, perspectives and practices**. London: Pearson Education Limited.
- Littlewood, W. (2000). **Communicative language teaching: An introduction**. Beijing : Cambridge University.
- McCarthy, D.S. (2001). **A teaching experiment using problem-based learning at the elementary level to develop decimal concepts**. [Online]. *Dissertation Abstracts* Available from: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>
- McClelland, D. C. (1999). Identifying competencies with behavioral-event interviews. **Psychological Science** 9(5): 331-339.
- Mendelsohn, J. (1995). **A guide for the Teaching of Second Language Listening**. San Diego, Calif.: Dominic.

- Mitton, B.L.; and Dale B. Harris. (1962). "The Development of Responsibility in Children," *The Child : A Book Reading*, 46: 407-416.
- Murry, Judith Ann. (1987). *The Effect of a Clinical Internship on The Self-Directed Learning Readiness of Baccalaureate Nursing Student*. Dissertation Thesis Ph.d. Iowa University of Iowa. New York: Association Press.
- National Council of Teachers of Mathematics. (2000). **Principles and Standards for School Mathematics**. Reston, VA: National Council of Teachers of Mathematics.
- Neo, Wee Heng. (2004). **Jump start authentic problem - based learning**. Singapore: Prentice Hall.
- Nuria, Perz I Escoda. (1997). **Labour insertion integrated on occupational training curriculum**. Spain: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Ostrander, S., Schroeder, L., and Ostrander, N. (2000). **Superlearning 2000**. New York: Delacorte Press.
- Ozuah, P.O. et al. (2001). Impact of problem – based learning on residents’ self – directed learning. **Archives of Pediatric Adolescent Medicine**, pp. 155: 669 – 672. [Online]. Available from:
<http://archpedi.ama-assn.org/issues/v155n6/ffull/ped1004.html>.
- Parker, G.M. (1990). **Team players and team Work : The new competitive business strategy**. San Francisco, Calif.: Jossey - Bass.
- Patrick, J. (1992). **Training research and practice**. London: Academic Page.
- Peck, R.F; and Havighurst, R.J. (1963). **Child development of personality**. New Jersey: John Willey & Sons.
- Pfeifer, L.J. (2004). **A comparison of the effectiveness of two training methodologies in the development of management soft skills**. [Online]. Dissertation Abstracts International. 65(4): 1223. Available from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations /fullcit/3131574>. [2011, September 15]
- Ringness, T.A. (1968). **Mental health in the school**. New York: Random House.
- Rogers, A. (1986). **Teaching adults**. Milton Keynes: Open University Press.
- Rubin Juan. (1995). **A guide for the teaching of second language listening**. San Diego, Calif. : Dominic

- Ruesch, J.; and Bateson, G. (2007). *Communication: The social matrix of psychiatry*. New York: W.W. Norton & Company.
- Sanford, F.H.; et.al. (1970). **Psychology : Ascientific study of man**. California: Wadsworth Publishing Company.
- Scarpello, V.; Ledvinka, J.; and Bergmann, T. (1995). **Human resource management: environments and functions**. 2nd ed. Cincinnati, OH: South-Western College.
- Schein, E.H. (1990). **Organizational culture and leadership**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Schemerhorn, J.R.; Hunt, J.G.; Osborn, R.N. (1994). **Managing organization behavior**. 5th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Scott, Roger. (1981). **Communication in the classroom**. London: Longman.
- Sears, R.R.; Maccoby, E.E.; and Levin. (1957). **Pattern of child rearing**. New York: Peterson and company.
- Skager, R. W. (1978). **Lifelong education and evaluation practice**. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- Swales, J.M.; and Feak, C. B. (1997). **Academic writing for graduate students**. 3rd ed. Michigan: The University of Michigan.
- Taylor, J. (1998). Using Asynchronous Computer-Conferencing to Encourage Interaction in Seminar. Discussions. In R. Hazemi, S. Hailes, & S. Wilbur (eds.). **The Digital University: Reinventing the Academy**, pp. 219-232. Berlin, Germany: Springer.
- Taylor, M. (1987). Taylor's model of the learning cycle from adult learning in an emergent learning group: Toward a theory of learning from the learners perspective. In Boud, D. and V. Griffin (eds.), **Appreciating Adults Learning: From the Learner's Perspective**. London: Kogan Page.
- Tough, A. (1979). **The adult's learning projects: A fresh approach to theory and practice in adult learning**. 2nd ed. Toronto: Ontario Institute for studies in Adult Education.
- Vella, J. (1994). **Learning to listen learning to teach : The power of dialogue in educating adults**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Webster, A.A; and Riggs, R.M. (2006, August). A Quantitative Assessment of a Medicinal Chemistry Problem-based Learning Sequence. **American Journal of Pharmaceutical Education** 70, 4: 89.

- Wee Heng Neo, L. (2004). **Jump start authentic problem - based learning**. Singapore : Pearson/Prentice Hall .
- Wilson, J. P. (2000). **Human resource development**. London: Kogan Page.
- Woodcock, M.; and Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire: Gower Publishing.
- Woodcock, Mike. (1989). **Team Development Manual**. 2nd ed. Worcester: Great Britain by Billing & Son Ltd.
- Woodward , Roy Brown.(1975) . “The effects of transaction analysis on the self – concepts , social adjustment , and grade point averages of intellectually advantaged, intellectually normal , and intellectually disadvantaged sixth grade students, **Dissertation Abstracts Internal** 38, 8 (February): 5045A .
- Zunick, M. (1963, May-June). Developmental responsibility perception or lower and middle class children. **The Journal of Education Research** 59, 9: 497.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในประเทศ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. พลเรือโท สมหมาย ภูมิผล | กรรมการกฎ กติกาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟอาวุโสแห่งประเทศไทย |
| 2. นายแพทย์ จตุพร ณ นคร | รองผู้ว่าการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
(ฝ่ายส่งเสริมการกีฬา) |
| 3. ดร. จุฑา ติงศภัทย์ | อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. นายวีระพงษ์ บางท่าไม้ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน
การกีฬาแห่งประเทศไทย |
| 5. นายรัศมี จินดามัย | ผู้อำนวยการสถาบันผู้ตัดสิน กรมพลศึกษา
สถาบันพัฒนาบุคลากร กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา |
| 6. นายจิตศักดิ์ เต็มประเสริฐ | กรรมการกฎ กติกาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟอาชีพแห่งประเทศไทย |
| 7. นายปรัชญา เพิ่มพานิช | เลขานุการ คณะกรรมการผู้ตัดสิน
สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย |

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิต่างประเทศ

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. Mr. David Rickman | Director of Rules and Equipment Standards แห่ง
สโมสรเดอะรอยแยลแอนด์แอนเชียนกอล์ฟคลับออฟ
เซนต์แอนดรูวส์ (R&A) ประเทศสกอตแลนด์ |
| 2. Mr. yan fatt tan | กรรมการกฎกติกา และผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทยมาเลเซีย |
| 3. Mr. Yuji Okubo | กรรมการกฎกติกา และผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทยญี่ปุ่น |
| 4. Mr. Dennis Tan | กรรมการกฎกติกา และผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทยสิงคโปร์ |
| 5. Mrs. Marybea Porterking | กรรมการกฎกติกา และผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทยสหรัฐอเมริกา |

3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแล้วนำไปใช้

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. พลเรือโท สมหมาย ภูมิผล | กรรมการกฏ กติกาอล์ฟ
สมาคมกอล์ฟอาวุโสแห่งประเทศไทย |
| 2. นายแพทย์ จตุพร ณ นคร | รองผู้ว่าการ การกีฬาแห่งประเทศไทย
(ฝ่ายส่งเสริมการกีฬา) |
| 3. ดร. จุฑา ดิงศักดิ์ | อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. นายวีระพงษ์ บางท่าไม้ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน
การกีฬาแห่งประเทศไทย |
| 5. นายรัศมี จินดามัย | ผู้อำนวยการสถาบันผู้ตัดสิน กรมพลศึกษา
สถาบันพัฒนาคลากร กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา |
| 6. นายปรัชญา เพิ่มพานิช | เลขานุการ คณะกรรมการผู้ตัดสิน
สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ เพื่อการกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
2. เครื่องมือชุดที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
3. เครื่องมือชุดที่ 3 แบบวัดความรู้ทั่วไปของกีฬากอล์ฟ
4. เครื่องมือชุดที่ 4 แบบวัดความรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับกีฬากอล์ฟ
5. เครื่องมือชุดที่ 5 แบบวัดความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ
6. เครื่องมือชุดที่ 6 แบบวัดประเมินผลสมรรถนะต่างๆ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งสองกลุ่ม
7. เครื่องมือชุดที่ 7 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัญหา ในการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งสองกลุ่มและแบบสัมภาษณ์ปัจจัยในการใช้รูปแบบและปัญหาจากการจัดฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา” มีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 7 ชุด เพื่อใช้สำหรับการตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างสมรรถนะการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและ ซูปเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างสมรรถนะการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ที่ได้พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบวัดความรู้ทั่วไปของกีฬาอล์ฟ เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ

เครื่องมือชุดที่ 4 แบบวัดความรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาอล์ฟ เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ

เครื่องมือชุดที่ 5 แบบวัดความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ

เครื่องมือชุดที่ 6 แบบวัดประเมินผลสมรรถนะต่างๆ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งสองกลุ่ม การวัดผลโดยแบบวัดจากการสังเกตตนเอง ประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการสังเกตจากวิทยากร

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยในการใช้รูปแบบและปัญหาจากการจัดฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 7 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัญหา ในการฝึกอบรม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งสองกลุ่มและแบบสัมภาษณ์ปัจจัยในการใช้รูปแบบและปัญหาจากการจัดฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือชุดที่ 1

แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ส่วนคำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการงานวิจัยของ น.อ. กฤษณ์ มีมุข นิติระดับคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนด สมรรถนะสำหรับการปฏิบัติอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างสมรรถนะการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

3.แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์แมกเคลแลนด์ (PH.D.) (David C. McClelland, 1917-1998) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดที่ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลว่าประกอบด้วยเจตคติและมีนิสัยเป็นอย่างไร และนำมากำหนดเป็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาของศาสตราจารย์ แมกเคลแลนด์ พบว่า สมรรถนะ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1) สมรรถนะ (Competency) พื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่นความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะนี้คือสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ทุกคนในองค์กรนั้นๆต้องมี หากจะอธิบายให้ถึงที่สุดแล้วถือว่า สมรรถนะหลักนี้คือ วัฒนธรรมในองค์กรนั่นเอง และในการหาสมรรถนะหลักของแต่ละองค์กรนั้นสามารถหาได้จาก การกิจ วิสัยทัศน์ แล้วกำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องในแต่ละองค์กร เช่น ผู้บริหาร หรือพนักงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่แตกต่างกันไป

2) สมรรถนะ (Competency) ที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไปหรือ อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะนี้คือสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) ที่เป็นสมรรถนะของบุคคลที่ปฏิบัติงานเฉพาะในกลุ่มงาน หรือเฉพาะตำแหน่งจำเป็นที่ต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆให้บรรลุผลสำเร็จ

4. วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

1) เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา เป็นรายบุคคลถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

2) เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาเป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับผู้ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้คุณลักษณะของสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา เพื่อจะนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลที่ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาต่อไป

2) ได้หลักสูตรการฝึกอบรมที่ผ่านการทดลอง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกีฬาประเภทต่างๆต่อไป

6. คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1) ท่านมีความคิดเห็นเรื่องสมรรถนะ(Competency) ของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างไร

2) ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ตัดสินกีฬาควรมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง

3) ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ตัดสินกีฬาควรมีทักษะอะไรบ้าง

4) ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ตัดสินกีฬาควรมีคุณลักษณะและพฤติกรรมอย่างไร

5) ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ตัดสินกีฬาควรมีทัศนคติส่วนบุคคลต่ออาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างไร

เครื่องมือชุดที่ 2

รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ
 ชูเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
 จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ โดยมีส่วนประกอบดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วยลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้นมีประเด็นสำคัญที่สุด
 คือการติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอดคำตัดสินที่ชัดเจนรวดเร็วถูกต้องเที่ยงตรงและแม่นยำต่อนักกีฬา
 เพราะในสถานการณ์การแข่งขันกีฬานั้นเรื่องเวลาในการแข่งขันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งแตกต่าง
 จากการให้คำตัดสินของผู้พิพากษาในคดีของศาลตัดสินที่อาจมีการเลื่อนกำหนดเวลาได้ ฉะนั้นการ
 ที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาจะให้คำตัดสินที่ชัดเจนรวดเร็วถูกต้องเที่ยงตรงและแม่นยำได้นั้นกรรมการผู้
 ตัดสินกีฬาต้องมีความรู้เข้าใจและสามารถจดจำเรื่องกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬานั้นๆเป็นอย่างดี

การที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาต้องมีความรู้เข้าใจและสามารถจดจำเรื่องกฎ กติกาข้อบังคับ
 ของกีฬานั้นเป็นอย่างดีขึ้นตอนในการเรียนรู้ในเรื่องกฎกติกาของกีฬาที่อาจมีความหลากหลาย
 ซับซ้อนก็เป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่ง โดยแนวคิดของกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาจาก
 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ผสมกับ ทฤษฎีชูเปอร์เลิร์นนิ่ง นั้นผู้รับ
 การฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจเพราะทฤษฎีชูเปอร์เลิร์นนิ่งเป็นการฝึก
 ให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความสงบจากภายในและผ่อนคลาย โดยทฤษฎีชูเปอร์เลิร์นนิ่งมีความเชื่อว่า
 ถ้าบุคคลที่มีความสงบจากภายในและผ่อนคลายจะสามารถจดจำ ซึมซับข้อมูลที่หลากหลายได้ดีกว่า
 ฉะนั้นถ้าผู้รับการฝึกอบรมไม่พร้อมต้องการเข้ารับการฝึกและต่อต้าน สภาพภายในไม่สงบขึ้นตอน
 ต่อไปของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานที่มีการฝึกปฏิบัติตามเหตุการณ์จริงอาจไม่
 ได้ผล

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือวิทยากรและวิทยากรผู้ช่วยในการฝึกอบรมต้องเป็นบุคคลผู้
 มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับกีฬาที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นอย่างมากสามารถตอบอธิบายปัญหา
 ต่างๆของสถานการณ์ที่ต้องประยุกต์ใช้กฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาที่ใช้ฝึกอบรมอย่างหมดข้อ
 สงสัยทุกประการ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา จำนวน 9 เรื่องดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปของกีฬาที่ต้องฝึกอบรม
2. ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาที่ต้องฝึกอบรม
3. ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

4. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
6. ทักษะการทำงานเป็นทีม
7. ทักษะคิดด้านความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
8. ทักษะคิดด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
9. ทักษะคิดด้านความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

3. แนวคิดในการจัดฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีกระบวนการ 12 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดและบรรยายลักษณะเฉพาะของอาชีพ
2. การกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นของผู้เรียน
3. การกำหนดและตรวจสอบหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติจริงในงาน
4. การวิเคราะห์คุณสมบัติที่จำเป็นของงาน
5. การเขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ
6. การจัดเรียงลำดับงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ
7. การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลงาน
8. การพัฒนาแบบทดสอบข้อเขียน
9. การพัฒนาแบบแผนแนวทางการเรียนรู้
10. การตรวจสอบ ทดลอง และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้
11. การพัฒนาระบบการบริหารงานการเรียนรู้
12. การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการและประเมินผล

4. แนวคิดในการจัดการเรียนรู้

การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นสมรรถนะเป็นหลัก โดยมีกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ผสมกับ ทฤษฎีซูเปอร์เลิร์นนิง

1. กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning)

กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และ ซูเปอร์เลิร์นนิง (Super Learning) เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่ต้องการ โดยมีขั้นตอน 19 ขั้นตอนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การฝึกอบรมในชั้นเรียน โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมต้องปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) และกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ซึ่งผู้เรียนต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 7

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเองจากคู่มือ และเอกสารตำรา โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมต้องปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) และกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ซึ่งผู้เรียนต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 8 ถึงขั้นตอนที่ 12

ระยะที่ 3 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสนามจริง โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติตามกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) และกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) ซึ่งผู้เรียนต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 13 ถึงขั้นตอนที่ 19

5. แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ แบ่งออกเป็น 2 แผนคือ แผนการฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) สำหรับกลุ่มทดลอง และ แผนการฝึกอบรมแบบปกติ สำหรับกลุ่มควบคุม

โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 แผนการฝึกอบรมด้วยกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน (APBL) และกระบวนการเรียนรู้แบบซูเปอร์เลิร์นนิ่ง (Super Learning) สำหรับกลุ่มทดลองมี 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การเข้าร่วมการฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นระยะเวลา 33 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 1 - 6 กันยายน 2554 โดยกำหนดเวลาเรียนในชั้นเรียนวันละ 6 ชม. เป็นเวลา 5 วัน และวันละ 3 ชม. เป็นเวลา 1 วัน

ระยะที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นการศึกษาตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ผสมกับ ทฤษฎีซูเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา เป็นระยะเวลา 54 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 7-15 กันยายน 2554 โดยผู้รับการฝึกอบรมต้องทำการศึกษาด้วยตนเองวันละ 6 ชม. เป็นเวลา 9 วัน

ระยะที่ 3 การเข้าร่วมการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสนามจริงเป็นระยะเวลา 24 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 16 - 19 กันยายน 2554 โดยผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกปฏิบัติจริงในสนามการแข่งขันวันละ 6 ชม. เป็นเวลา 4 วัน

การสอบประเมินผล หลังจากผู้เรียนเข้ารับการฝึกอบรมครบทั้ง 3 ระยะแล้วจึงทำการประเมินผลการเรียนรู้ในวันที่ 20 กันยายน 2554 เป็นเวลา 3 ชม.

ตารางกำหนดเวลาการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

หัวข้อที่	เนื้อหา/กิจกรรม	บรรยาย ใน ห้องเรียน (ระยะที่ 1)	การเรียนรู้ ด้วย ตนเอง (ระยะที่ 2)	การปฏิบัติ ในสนาม จริง (ระยะที่ 3)	จำนวน ชั่วโมง (รวม)
1.	ความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ	3	6	(24)	9
2.	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ	18	30	(24)	48
3.	ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	6	12	24	42
4.	การสื่อสาร	1	1	(24)	2
5.	การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	(24)	2
6.	การทำงานเป็นทีม	1	1	(24)	2
7.	ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	1	1	(24)	2
8.	ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม	1	1	(24)	2
9.	ความฉลาดทางอารมณ์และการ ควบคุมตนเอง	1	1	(24)	2
รวมเวลาทั้งหมด		33	54	24	111

หมายเหตุ เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติภาคสนามโดยทำหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ที่ได้เรียนในห้องเรียนเป็นระยะเวลา 33 ชม. และกลับไปศึกษาจากเอกสารตำราด้วยตนเองเป็นเวลา 54 ชม. หลังจากนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำเอาองค์ความรู้ทั้งหมด(ความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง) ไปประยุกต์ใช้ในภาคสนามเป็นเวลา 24 ชม. รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งหมดเป็นเวลา 111 ชม.

ตารางเวลาการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 - 6 กันยายน 2554

วันที่ 1 กันยายน 2554

08.00	ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
08.30	กิจกรรม Super Learning
09.00	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ (1)
10.30	พักรับประทานอาหารว่าง
10.40	กิจกรรม Super Learning
11.00	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ (2)
12.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00	กิจกรรม Super Learning
13.20	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (1)
15.00	พักรับประทานอาหารว่าง
15.10	กิจกรรม Super Learning
15.30	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (2)
17.00	จบการฝึกอบรม

วันที่ 2 กันยายน 2554

08.30	กิจกรรม Super Learning
09.00	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (3)
10.30	พักรับประทานอาหารว่าง
10.40	กิจกรรม Super Learning
11.00	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (4)
12.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00	กิจกรรม Super Learning
13.20	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (5)
15.00	พักรับประทานอาหารว่าง
15.10	กิจกรรม Super Learning

- 15.30 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (6)
 17.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 3 กันยายน 2554

- 08.30 กิจกรรม Super Learning
 09.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (7)
 10.30 พักรับประทานอาหารว่าง
 10.40 กิจกรรม Super Learning
 11.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (8)
 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
 13.00 กิจกรรม Super Learning
 13.20 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (9)
 15.00 พักรับประทานอาหารว่าง
 15.10 กิจกรรม Super Learning
 15.30 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (10)
 17.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 4 กันยายน 2554

- 08.30 กิจกรรม Super Learning
 09.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (11)
 10.30 พักรับประทานอาหารว่าง
 10.40 กิจกรรม Super Learning
 11.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ (12)
 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
 13.00 กิจกรรม Super Learning
 13.20 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ (1)
 15.00 พักรับประทานอาหารว่าง
 15.10 กิจกรรม Super Learning
 15.30 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ (2)
 17.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 5 กันยายน 2554

- 08.30 กิจกรรม Super Learning
- 09.00 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ (3)
- 10.30 พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.40 กิจกรรม Super Learning
- 11.00 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ (4)
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 กิจกรรม Super Learning
- 13.20 การสื่อสาร
- 14.20 กิจกรรม Super Learning
- 14.30 การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 15.30 พักรับประทานอาหารว่าง
- 15.40 กิจกรรม Super Learning
- 15.50 การทำงานเป็นทีม
- 17.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 6 กันยายน 2554

- 08.30 กิจกรรม Super Learning
- 09.00 ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
- 10.30 พักรับประทานอาหารว่าง
- 10.40 กิจกรรม Super Learning
- 11.00 ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 กิจกรรม Super Learning
- 13.20 ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง
- 14.20 พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.30 อธิบายกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองในระยะที่ 2
- 15.00 จบการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 7 - 15 กันยายน 2554

โดยผู้รับการฝึกอบรมต้องทำการเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็น การศึกษาตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน ผนวกกับทฤษฎีซูเปอร์ เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา เป็น ระยะเวลา 54 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 7-15 กันยายน 2554 ซึ่งผู้รับการฝึกอบรมต้องทำการเรียนรู้ด้วย ตนเองในเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ
- 2) ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 3) ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ
- 4) การสื่อสาร
- 5) การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 6) การทำงานเป็นทีม
- 7) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
- 8) ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
- 9) ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

ระยะที่ 3 ระหว่างวันที่ วันที่ 16 – 19 กันยายน 2554

วันที่ 16 กันยายน 2554

- | | |
|-------|---|
| 08.00 | ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม |
| 08.30 | กิจกรรม Super Learning |
| 09.00 | การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน |
| 12.00 | พักรับประทานอาหารกลางวัน |
| 13.00 | กิจกรรม Super Learning |
| 13.20 | การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน |
| 16.00 | จบการฝึกอบรม |

วันที่ 17 กันยายน 2554

- | | |
|-------|---|
| 08.00 | ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม |
| 08.30 | กิจกรรม Super Learning |
| 09.00 | การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน |
| 12.00 | พักรับประทานอาหารกลางวัน |

- 13.00 กิจกรรม Super Learning
- 13.20 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 18 กันยายน 2554

- 08.00 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 08.30 กิจกรรม Super Learning
- 09.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 กิจกรรม Super Learning
- 13.20 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 19 กันยายน 2554

- 08.00 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 08.30 กิจกรรม Super Learning
- 09.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 กิจกรรม Super Learning
- 13.20 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม วันที่ 20 กันยายน 2554

- 08.00 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 08.30 กิจกรรม Super Learning
- 09.00 การสอบประเมินผล
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 12.30 จบการประเมินผล

5.2 รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพ
กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟของกลุ่มควบคุม แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การเข้าร่วมการฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นระยะเวลา 33 ชั่วโมง ระหว่างวันเสาร์
ที่ 24 – วันอาทิตย์ที่ 25 กันยายน 2554 ,วันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม – วันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 และวัน
เสาร์ที่ 8 ตุลาคม 2554 โดยกำหนดเวลาเรียนในชั้นเรียนวันละ 7 ชม. เป็นเวลา 4 วัน และ วันละ 5
ชม. เป็นเวลา 1 วัน

ระยะที่ 2 การเข้าร่วมการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสนามจริงเป็นระยะเวลา 24 ชั่วโมง
ระหว่างวันที่ 9 – 12 ตุลาคม 2554 โดยผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกปฏิบัติจริงในสนามการ
แข่งขันวันละ 6 ชม. เป็นเวลา 4 วัน

การสอบประเมินผล หลังจากผู้เรียนเข้ารับการฝึกอบรมครบทั้ง 3 ระยะแล้วจึงทำการ
ประเมินผลการเรียนรู้ในวันเสาร์ที่ 15 ตุลาคม 2554 เป็นเวลา 3 ชม.

กำหนดการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

หัวข้อที่	เนื้อหา/กิจกรรม	บรรยาย ในห้องเรียน (ระยะที่ 1)	การปฏิบัติใน สนามจริง (ระยะที่ 3)	จำนวน ชั่วโมง (รวม)
1.	ความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ	3	(24)	3
2.	ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ	18	(24)	18
3.	ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	6	24	30
4.	การสื่อสาร	1	(24)	1
5.	การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	1	(24)	1
6.	การทำงานเป็นทีม	1	(24)	1
7.	ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	1	(24)	1
8.	ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม	1	(24)	1
9.	ความฉลาดทางอารมณ์และการ ควบคุมตนเอง	1	(24)	1
รวมเวลาทั้งหมด		33	24	57

หมายเหตุ เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติภาคสนามโดยทำหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง ที่ได้เรียนในห้องเรียนเป็นระยะเวลา 33 ชม. และนำเอาองค์ความรู้ทั้งหมด(ความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง) ไปประยุกต์ใช้ในภาคสนามเป็นเวลา 24 ชม. รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งหมดเป็นเวลา 57 ชม.

ตารางเวลาการฝึกอบรมสำหรับกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

ระยะที่ 1 ระหว่างวันเสาร์ที่ 24 – วันอาทิตย์ที่ 25 กันยายน 2554 ,วันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม – วันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554 และวันเสาร์ที่ 8 ตุลาคม 2554 โดยกำหนดเวลาเรียนในชั้นเรียนวันละ 7 ชม. เป็นเวลา 4 วัน และ วันละ 5 ชม. เป็นเวลา 1 วัน

วันเสาร์ที่ 24 กันยายน 2554

- 08.30 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 09.00 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 17.00 จบการฝึกอบรม

วันอาทิตย์ที่ 25 กันยายน 2554

- 09.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 17.00 จบการฝึกอบรม

วันเสาร์ที่ 1 ตุลาคม 2554

- 09.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 17.00 จบการฝึกอบรม

วันอาทิตย์ที่ 2 ตุลาคม 2554

- 09.00 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ
- 16.00 การสื่อสาร
- 17.00 จบการฝึกอบรม

วันเสาร์ที่ 8 ตุลาคม 2554

- 09.00 การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 10.00 การทำงานเป็นทีม
- 11.00 ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
- 12.00 ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม
- 13.00 ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง
- 17.00 จบการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 ระหว่างวันที่ 9 - 12 ตุลาคม 2554

วันที่ 9 ตุลาคม 2554

- 08.30 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 09.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 10 ตุลาคม 2554

- 08.30 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 09.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 11 ตุลาคม 2554

- 08.30 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 09.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

วันที่ 12 ตุลาคม 2554

- 08.30 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 09.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 การฝึกปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ในสนามการแข่งขัน
- 16.00 จบการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม วันที่ 15 ตุลาคม 2554

- 08.30 ลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 09.00 การสอบประเมินผล
- 12.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 12.30 จบการประเมินผล

6. คู่มือการฝึกอบรมตามสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ มีรายละเอียดดังนี้

6.1 ความรู้ทั่วไปด้านกีฬาอล์ฟ

หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและที่ดีมีคุณภาพนั้น นอกจากกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจะต้องรู้เรื่องกฎกติกาข้อบังคับเป็นอย่างดีแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในลักษณะวิธีการในการเล่น การแข่งขัน ตลอดจนอุปกรณ์ของกีฬานั้นๆ เป็นอย่างถี่ถ้วน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะไปปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจึงจำเป็นต้องศึกษาและมีประสบการณ์ในการเล่นกีฬาประเภทนั้นๆ อย่างถ่องแท้ในทุกมิติ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความรู้ทั่วไปของกีฬาอล์ฟ หมายถึง ความรู้พื้นฐานการเล่นและการแข่งขันกีฬาอล์ฟ โดยสามารถจดจำและมีความเข้าใจในลักษณะทั่วไปของกีฬาอล์ฟ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของการเล่นและแข่งขันกีฬาอล์ฟ รวมถึง สนาม วัสดุอุปกรณ์ ของกีฬาอล์ฟ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพการจัดการแข่งขันกีฬาอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของการฝึกอบรม

1. นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬาอล์ฟ
2. ลักษณะทั่วไปของสนามกอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน
3. วัสดุ อุปกรณ์ ของกีฬาอล์ฟ

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการปล้ำความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการปล้ำความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ การควบคุมความเครียด 3)การยอมรับ หรือการ ประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ใน สภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับ ความนึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็น จังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงปัญหาเรื่อง นิยามศัพท์ของกีฬาอล์ฟ ลักษณะทั่วไปของสนาม กอล์ฟที่เป็นมาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ของกีฬาอล์ฟ โดยผู้เรียนชมภาพยนตร์การ	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม - ภาพยนตร์การแข่งขัน กอล์ฟ ระดับนานาชาติ - วัสดุอุปกรณ์กีฬาอล์ฟ

	แข่งขัน กอล์ฟระดับนานาชาติ พร้อมวิเคราะห์วิจารณ์	
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวม ข้อมูล	วิทยากรและผู้เรียนทำการ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาเรื่องกีฬากอล์ฟ ลักษณะ ทั่วไปของสนามกอล์ฟ และ วัสดุ อุปกรณ์ ของกีฬากอล์ฟ	
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ ปัญหา	1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกัน เรียนรู้ ทำความเข้าใจ เรื่อง นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ ลักษณะทั่วไปของสนาม กอล์ฟที่เป็นมาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ของกีฬากอล์ฟ 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่ม ผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหาเรื่อง นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ ลักษณะทั่วไปของสนาม กอล์ฟที่เป็นมาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ของกีฬากอล์ฟ	
ระยะที่ 2		
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนิน วิธีการลงล้างความเครียด	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการลงล้าง ความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอน ที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 10 การทำให้	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา	

ผู้เรียนนึกคิดถึง ประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก	ขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึง ประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็น จังหวะ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็น จังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำการศึกษา เรื่อง นิยามศัพท์ เกี่ยวกับกีฬาบอลล์ ลักษณะ ทั่วไปของสนามบอลล์ที่เป็น มาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ ของกีฬาบอลล์	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม -ใบงาน
ระยะที่ 3		
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนิน วิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการลบล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 14 การ จินตนาการสำหรับความนึก คิด ความสงบ การทำให้ หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับ ความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำ กับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ ผู้เรียนนึกคิดถึง ประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ	

เป็นจังหวัด	วิธีการหายใจเป็นจังหวัด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
<p>ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและทำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ ได้ศึกษาโดยสังเคราะห์สภาพ ปัญหาเรื่องกีฬาบอลล์ ลักษณะ ทั่วไปของสนามบอลล์ที่เป็น มาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ ของกีฬาบอลล์</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม - วัสดุ อุปกรณ์ของกีฬาบอลล์</p>
<p>ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและทำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ มาแล้วทำการทบทวนซ้ำ เรื่องกีฬาบอลล์ ลักษณะทั่วไป ของสนามบอลล์ที่เป็น มาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ ของกีฬาบอลล์</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็น คำตอบตามต้องการ</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและนำเสนอผล การศึกษาเรื่องกีฬาบอลล์ ลักษณะทั่วไปของสนาม บอลล์ที่เป็นมาตรฐานและ วัสดุ อุปกรณ์ของกีฬาบอลล์</p>	

แหล่งสำหรับการศึกษาค้นคว้า / เอกสารอ้างอิง

1. หนังสือกฎข้อบังคับกีฬากอล์ฟ รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และสมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา

2. website , www.randa.org

การประเมินผล

แบบทดสอบปรนัย 50 ข้อ

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.2 ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ

หลักการและเหตุผล

ความรู้ทั่วไปด้านกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ เนื่องด้วยกฎข้อบังคับของกีฬาจะเป็นตัวกำหนดถึงขั้นตอนในการปฏิบัติ เพื่อให้ให้นักกีฬาสามารถเล่น และแข่งขันด้วยความสนุกสนานเป็นธรรมชาติไม่มีการเอาเปรียบผู้ร่วมแข่งขันหรือฝ่ายตรงข้าม โดยนักกีฬาสามารถใช้สมรรถนะทางร่างกายให้เต็มที่เพื่อให้ผลการแข่งขันเป็นไปตามต้องการ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความรู้ด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ หมายถึง ความสามารถในการจดจำและความเข้าใจ ตลอดจนการนำไปใช้ในเรื่อง กฎ กติกาข้อบังคับ ของกีฬากอล์ฟ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจำได้ ในกฎข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ

2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการประยุกต์ใช้กฎข้อบังคับของกีฬากอล์ฟได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และเที่ยงตรง

3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพการจัดการแข่งขันกอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของการฝึกอบรม

1. มารยาทของกอล์ฟ
2. นิยามศัพท์เกี่ยวกับกอล์ฟ
3. กฎ กติกาข้อบังคับหลัก
4. กรณีตัวอย่างคำตัดสิน กอล์ฟ

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินวิธีการลงความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลงความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการควบคุมความเครียด 3) การยอมรับ หรือการประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ในสภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับ	

สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	ความนึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจ เป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงปัญหาเรื่อง มารยาทของกีฬากอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก และ กรณีตัวอย่างคำตัดสิน กีฬา กอล์ฟ	- Power Point - ภาพยนตร์การแข่งขัน กอล์ฟ ระดับนานาชาติ - เอกสารประกอบการฝึกอบรม - หนังสือกฎข้อบังคับกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวม ข้อมูล	วิทยากรและผู้เรียนทำการ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาเรื่องมารยาทของกีฬา กอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬา กอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก และกรณีตัวอย่างคำตัดสิน กีฬากอล์ฟ	- หนังสือคำตัดสินกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ ปัญหา	1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกัน เรียนรู้ ทำความเข้าใจ เรื่อง มารยาทของกีฬากอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่ม	

	ผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหาเรื่องมารยาทของกีฬากอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก และ กรณีตัวอย่างคำตัดสิน กีฬา กอล์ฟ	
ระยะที่ 2		
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนิน วิธีการลงล่างความเครียด	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการลงล่าง ความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอน ที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึง ประ สบ ก า ร ณ์ ที่ ประ สบ ความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 11 การหายใจ เป็นจังหวะ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็น จังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ ด้วยตนเอง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา เรื่อง มารยาทของกีฬากอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬากอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก และ กรณีตัวอย่างคำตัดสิน กีฬา	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม -หนังสือกฎข้อบังคับกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา

	กอล์ฟ	- หนังสือคำตัดสินกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา - ใบงาน
ระยะที่ 3		
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลบล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ศึกษาโดยสังเคราะห์สภาพปัญหาเรื่องมารยาทของกีฬา กอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกีฬา	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม - หนังสือกฎข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ 3553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา - หนังสือคำตัดสินกีฬา กอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์

	กอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก	แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มาแล้วทำการทบทวนซ้ำ เรื่องมารยาทของกอล์ฟกอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกอล์ฟกอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก	
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็น คำตอบตามต้องการ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและนำเสนอผลการศึกษารื่องมารยาทของกอล์ฟกอล์ฟ นิยามศัพท์เกี่ยวกับกอล์ฟกอล์ฟ กฎ กติกาข้อบังคับหลัก	

แหล่งสำหรับการศึกษาค้นคว้า / เอกสารอ้างอิง

1. หนังสือกฎข้อบังคับกอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
2. หนังสือคำตัดสินกอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
3. website , www.randa.org

การประเมินผล แบบทดสอบปรนัย 50 ข้อ

สภาพแวดล้อม ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.3 ความรู้ทั่วไปด้านอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกอล์ฟ

หลักการและเหตุผล

การเป็นผู้ตัดสินกอล์ฟที่ดีนั้น ประการแรก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องรู้ปรัชญาในกอล์ฟเป็นอย่างดีพอสมควร ประการต่อมาคือต้องมีความรู้เข้าใจในเรื่องกฎข้อบังคับของกอล์ฟ ประการต่อมาคือสามารถนำกฎ กติกาข้อบังคับไปใช้ได้ถูกต้อง ตรงประเด็น รวดเร็ว แม่นยำ เทียงตรง และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และประการสุดท้ายคือรู้ถึงภารกิจและหน้าที่ในการปฏิบัติในห้วงเวลาก่อนการแข่งขัน ระหว่างการแข่งขันและหลังการแข่งขัน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความรู้ด้าน อำนาจหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินของกอล์ฟ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการนำไปใช้ เรื่อง อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกอล์ฟ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกอล์ฟ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการประยุกต์ใช้กฎข้อบังคับของกอล์ฟในการตัดสินชี้ขาดได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เทียงตรง ยุติธรรมและเป็นธรรม
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตน

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

1. อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกอล์ฟ
2. ลักษณะของผู้ตัดสินกอล์ฟที่ดี
3. จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกอล์ฟ
4. การเตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญกล้า
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการลบล้างความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ การควบคุมความเครียด 3)การยอมรับ หรือ การ ประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ใน สภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ ผู้เรียนนึกคิดถึง ประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมี ความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็น จังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงปัญหาเรื่อง อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ดี จิตวิทยา สำหรับผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การ	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม - ภาพยนตร์การแข่งขัน กอล์ฟ ระดับนานาชาติ

	เตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน	- หนังสือกฎข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล	วิทยากรและผู้เรียนทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ดี จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การเตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน	- หนังสือคำตัดสินกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา - ใบงาน
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา	1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันเรียนรู้ ทำความเข้าใจ เรื่องอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ดี จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การเตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ดี จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การเตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน	
ระยะที่ 2		
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลงความเครียด	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลงความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม

<p>ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จใน ชีวิต และมีความสุขกับ อารมณ์ทางบวก</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึง ประ ส บ ก า ร ณ ์ ที่ ประ ส บ ความ สำ เร็ จ ใน ชี วิ ต และ มี ความ ส ข ุ ก ั บ อ ร ม ณ์ ท าง บ ว ก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 11 การหายใจ เป็นจังหวะ</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา ขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็น จังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ ด้วยตนเอง</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา เรื่องอำนาจหน้าที่ของกรรมการ ผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ ลักษณะของ ผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟที่ดี จิตวิทยา สำหรับผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ การ เตรียมการสำหรับสนามเพื่อ การแข่งขัน</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม - หนังสือกฎข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเท็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา - หนังสือคำตัดสินกีฬาอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเท็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา</p>
<p>ระยะที่ 3</p>		
<p>ขั้นตอนที่ 13 การดำเนิน วิธีการลบล้างความเครียด</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการลบล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>
<p>ขั้นตอนที่ 14 การ จินตนาการสำหรับความนึก คิด ความสงบ การทำให้</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับ</p>	

หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ ความกลัว	ขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับ อารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจ เป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำ กับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและทำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ ศึกษาโดยสังเคราะห์สภาพ ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของ กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ที่ดี จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ การเตรียมการ สำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม - หนังสือกฎข้อบังคับกีฬา กอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา - หนังสือคำตัดสินกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์ แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเต็ด และ สมาคมกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและทำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่อง อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ดี จิตวิทยา สำหรับผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การ	

	เตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน	
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและนำเสนอผลการศึกษาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ลักษณะของผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ดี จิตวิทยาสำหรับผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ การเตรียมการสำหรับสนามเพื่อการแข่งขัน	

แหล่งสำหรับการศึกษาค้นคว้า / เอกสารอ้างอิง

1. หนังสือกฎข้อบังคับกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเท็ด และสมาคมนกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
2. หนังสือคำตัดสินกีฬากอล์ฟ 2553-2554 รับรองโดย อาร์แอนด์เอ รูลส์ ลิมิเท็ด และสมาคมนกอล์ฟแห่งสหรัฐอเมริกา
3. website , www.randa.org

การประเมินผล แบบทดสอบปรนัย 50 ข้อ

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.4 การติดต่อสื่อสาร

หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟนั้น กรรมการผู้ตัดสินต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการถ่ายทอดข่าวสารด้วยภาษาพูด ภาษากายให้นักกีฬาเข้าใจในความหมายที่ต้องการเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง และเป็นไปในทางเดียวกัน ในทุกประเด็น

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การให้คำตัดสินและให้ข้อมูล ด้านกฎ กติกา มารยาท ตลอดจนการปฏิบัติ ของนักกีฬา ได้อย่างถูกต้องชัดเจนกระชับได้ใจความ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการติดต่อสื่อสาร
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพในการจัดการแข่งขันกีฬากอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของการฝึกอบรม

1. ความหมายของการติดต่อสื่อสาร
2. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร
3. องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร
5. แนวการฝึกอบรมเพื่อการติดต่อสื่อสาร

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการลบล้างความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ การควบคุมความเครียด 3) การยอมรับ หรือ การ ประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ใน สภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็น จังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงปัญหาเรื่อง การติดต่อสื่อสาร สำหรับ หน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม

<p>ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล</p>	<p>วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่อง การติดต่อสื่อสาร สำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา</p>	<p>1) วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันเรียนรู้ ทำความเข้าใจ เรื่องการติดต่อสื่อสาร สำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ</p> <p>2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิเคราะห์ปัญหา เรื่องการติดต่อสื่อสาร สำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ</p>	
<p>ระยะที่ 2</p>		
<p>ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลงล้างความเครียด</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลงล้างความเครียด(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>
<p>ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)</p>	

ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็นจังหวะ	ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมทำการศึกษาเรื่องการติดต่อสื่อสารสำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม - ใบงาน
ระยะที่ 3		
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลบสิ่งความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลบสิ่งความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามเรื่องการติดต่อสื่อสารสำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม

<p>ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อนและผลตอบรับ</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่องการติดต่อสื่อสาร สำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุปและผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและนำเสนอผลการศึกษารื่องการติดต่อสื่อสาร สำหรับหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ</p>	

แหล่งสำหรับการเรียนรู้

เอกสารประกอบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ชูเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ

การประเมินผล

แบบสังเกตพฤติกรรม โดยคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.5 การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ กฎ กติกาข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ สำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟนั้นมีความสำคัญ เพราะกฎ กติกาของกีฬากอล์ฟมีลักษณะคล้ายวิชากฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดซับซ้อนและมีจำนวนข้อของกฎ กติกาข้อบังคับมากยากในการจดจำ ฉะนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินสำหรับกีฬากอล์ฟ กรรมการผู้ตัดสินจำเป็นต้องเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เรื่องกฎ กติกา มารยาท และข้อบังคับของกีฬาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอรวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพในการจัดการแข่งขันกีฬากอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

1. ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. คุณลักษณะของผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. กระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยใช้สัญญาแห่งการเรียนรู้

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญค้า
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการลบล้างความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ การควบคุมความเครียด 3)การยอมรับ หรือ การ ประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ใน สภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็น จังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงความสำคัญ ของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เกี่ยวกับ กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล	วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา	1) วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันเรียนรู้ทำความเข้าใจ เรื่องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	
ระยะที่ 2		
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลงล้างความเครียด	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลงล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็นจังหวะ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	

<p>ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรื่อง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับ กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬาอีสปอร์ตที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>
<p>ระยะที่ 3</p>		
<p>ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลงล้างความเครียด</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลงล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>
<p>ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็นจังหวะ</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนาม โดยให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับ กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬาอีสปอร์ตที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>

<p>ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อนและผลตอบรับ</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับ กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุปและผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ</p>	<p>วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและนำเสนอผลการศึกษารื่องการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับ กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>	

แหล่งสำหรับการเรียนรู้

เอกสารประกอบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

การประเมินผล แบบสังเกตพฤติกรรม โดยคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้อง โถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.6 การทำงานเป็นทีม

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการในการแข่งขันกีฬานั้นบุคคลไม่สามารถทำงานด้วยตัวคนเดียวได้ ฉะนั้นจึงต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงทีมงานหรือหมู่คณะที่สมาชิกทุกคนร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีความขัดแย้งน้อยมาก แต่ละคนสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสื่อสารแบบเปิดเผย การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในฐานะเป็นหนึ่งในคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ตลอดจนการแก้ปัญหา การให้คำตัดสินกับบุคคลต่างๆทั้งภายในและภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องบทบาทของสมาชิกในทีมในงานและลักษณะที่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันในทีม ให้ทุกคนเข้าใจลักษณะของทีม และบทบาทของทีมในการทำงาน
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเพื่อให้การประสานกันในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดให้มีการสนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกร่วมกัน
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพในการจัดการแข่งขันกีฬากอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. หลักการและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
4. แนวทางในการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการลบล้างความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ การควบคุมความเครียด 3) การยอมรับ หรือการ ประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ใน สภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจ เป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวม ข้อมูล	วิทยากรและผู้เรียนทำการ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาเรื่อง การทำงานเป็นทีม	

<p>ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา</p>	<p>1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันเรียนรู้ ทำความเข้าใจ เรื่องการทำงานเป็นทีม</p> <p>2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาเรื่องการทำงานเป็นทีม</p>	
<p>ระยะที่ 2</p>		
<p>ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลงล่างความเครียด</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลงล่างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)</p>	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
<p>ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึง ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็นจังหวะ</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม</p>	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
<p>ระยะที่ 3</p>		
<p>ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลงล่างความเครียด</p>	<p>วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลงล่างความเครียด</p>	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม

	(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับ ขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จใน ชีวิต และมีความสุขกับ อารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจ เป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำ กับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามโดยการทำงานเป็นทีม	
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและทำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่อง การทำงานเป็นทีม	
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็น คำตอบตามต้องการ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและนำเสนอผลการศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีม	

แหล่งสำหรับการเรียนรู้

เอกสารประกอบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ

การประเมินผล

แบบสังเกตพฤติกรรม โดยคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อาคารถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่ง เป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.7 ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบถือเป็นสิ่งที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาแต่ละคนควรยึดถือให้ดีที่สุด ความสำคัญของการปฏิบัติงานในยุคนี้ความรับผิดชอบเพียงประการเดียว ไม่เพียงพออาจจะต้องมีความรู้ความสามารถและต้องมีความเชี่ยวชาญ โดยคำกล่าวที่น่าสนใจคือ ไม่ใช่เพียงแต่ปฏิบัติงานเป็นอาชีพ แต่ต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ฉะนั้นการแข่งขันกีฬาที่มีความ เป็นมาตรฐานนั้นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาจึงจำเป็นต้องมีความสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้ ถูกต้อง

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบหมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะ ทำงานในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ประสบความสำเร็จตามแผนงานในการจัดการแข่งขันตามที่ กำหนด

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ

2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพในการจัดการแข่งขันกีฬา กอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

1. ความหมายของความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
2. ความสำคัญของความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
3. องค์ประกอบของบุคคลที่มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
4. การปลูกฝังความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลบล้างความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการควบคุมความเครียด 3) การยอมรับหรือการประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ในสภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ	

สำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจงปัญหา	วิทยากรแจกแจงความสำคัญของความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล	วิทยากรและผู้เรียนทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่อง ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา	1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันเรียนรู้ทำความเข้าใจ เรื่องความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาเรื่องความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	
ระยะที่ 2		
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลบล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา	

สำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	ขั้นตอนของวิธีการจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็นจังหวะ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรื่อง ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ระยะที่ 3		
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลบล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	

ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนาม โดยมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อนและผลตอบรับ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่องความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุปและผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและนำเสนอผลการศึกษาเรื่องความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	

แหล่งสำหรับการเรียนรู้

เอกสารประกอบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ชูปเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ

การประเมินผล แบบสังเกตพฤติกรรม โดยคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.8 ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

หลักการและเหตุผล

คุณสมบัติที่สำคัญของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา คือ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม เพราะการนำกฎกติกาไปบังคับใช้นั้นอาจมีทั้งผู้ได้ผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ ฉะนั้นการนำกฎกติกาข้อบังคับไปใช้จึงจำเป็นต้องได้รับความเป็นธรรมจากกรรมการผู้ตัดสิน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม หมายถึงการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เป็นกลางไม่ลำเอียง มีความเที่ยงธรรม ความชอบด้วยเหตุผล จริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่คิดคดทรยศ รวมถึงการผลักดันให้คณะกรรมการผู้ตัดสินเคร่งคัด ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและมีความซื่อสัตย์ซื่อในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินด้วยความ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการตัดสินกีฬาอย่างซื่อสัตย์ ยุติธรรม
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพในการจัดการแข่งขันกีฬา กอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

1. ความหมายของความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
2. ประเภทของความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการปล้ำความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการปล้ำความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ การควบคุมความเครียด 3)การยอมรับ หรือ การ ประกาศยืนยันว่าต้องอยู่ใน สภาพของร่างกายที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการจินตนาการสำหรับความ นึกคิด ความสงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และ มีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจ เป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของ วิธีการหายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงความสำคัญ ของความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ใน การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	- Power Point - เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวม	วิทยากรและผู้เรียนทำการ	

ข้อมูล	รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่อง ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาบอลล์	
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา	1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันเรียนรู้ทำความเข้าใจ เรื่องความซื่อสัตย์ ยุติธรรมในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาบอลล์ 2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาบอลล์	
ระยะที่ 2		
ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลบล้างความเครียด	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลบล้างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 11 การหายใจ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา	

เป็นจังหวะ	ขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรื่อง ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ระยะที่ 3		
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลงล่างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลงล่างความเครียด(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนาม โดยมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ	

ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ	ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและทำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่อง ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการ เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุป และผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็น คำตอบตามต้องการ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงใน สนามและนำเสนอผลการศึกษา เรื่องความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ใน การเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ	

แหล่งสำหรับการเรียนรู้

เอกสารประกอบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ชูเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสิน กีฬา กอล์ฟ

การประเมินผล แบบสังเกตพฤติกรรม โดยคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินตนเอง

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่ง เป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟชูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

6.9 ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬานั้น อาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะหน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินคือการให้นักกีฬาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค แต่เมื่อเกิดความขัดแย้งแล้วกรรมการผู้ตัดสินจำเป็นต้องรักษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) คือ การมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกของตัวตนกับความสามารถและความยินดีที่จะสัมพันธ์กับนักกีฬาและผู้อื่นอย่างซื่อตรง สามารถเผชิญหน้าและจัดการปัญหาต่างๆของความขัดแย้งได้ด้วยความรับผิดชอบและสามารถรักษาความเป็นตัวของตัวเองควบคู่ไปกับการนึกถึงผู้อื่นด้วย ถ้ากรรมการผู้ตัดสินขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์จะเป็นคนที่ไม่มีความน่าไว้วางใจขาดความรับผิดชอบ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้นักกีฬาขาดความเชื่อถือได้

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความฉลาดทางอารมณ์และควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงมีความอดทน อดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการ จัดการกับอารมณ์ตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อาชีพของตนต่อไป เช่น เป็นนักกอล์ฟอาชีพ เป็นกรรมการผู้ตัดสินอาชีพ หรือมีอาชีพในการจัดการแข่งขันกีฬา กอล์ฟที่เป็นมาตรฐาน

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

1. ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
2. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

ผู้รับผิดชอบ / วิทยากร

1. นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข
2. นาวาอากาศเอก ปกิต ชำนาญคำ
3. นาย วันชัย หุนสวัสดิ์

กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการเรียนการสอน
ระยะที่ 1		
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนิน วิธีการลงล้างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการ ลงล้างความเครียดมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การจินตนาการสำหรับการ ควบคุมความเครียด 3) การยอมรับหรือการประกาศ ยืนยันว่าต้องอยู่ในสภาพของร่างกาย ที่ผ่อนคลาย	- Power Point - เอกสารประกอบการ ฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 2 การจินตนาการ สำหรับความนึกคิด ความ สงบ การทำให้หลุดพ้นจาก ความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการ จินตนาการสำหรับความนึกคิด ความ สงบ	
ขั้นตอนที่ 3 การทำให้ผู้เรียน นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการ นึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในชีวิต และมีความสุข กับอารมณ์ทางบวก	
ขั้นตอนที่ 4 การหายใจเป็น จังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการ หายใจเป็นจังหวะ	
ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจง ปัญหา	วิทยากรแจกแจงความสำคัญ ของความฉลาดทางอารมณ์และการ ควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ ตัดสินกีฬากอล์ฟ	- Power Point - เอกสารประกอบการ ฝึกอบรม

<p>ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล</p>	<p>วิทยากรและผู้เรียนทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้ปัญหา</p>	<p>1) วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันเรียนรู้ทำความเข้าใจ เรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ</p> <p>2) วิทยากรกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ</p>	
<p>ระยะที่ 2</p>		
<p>ขั้นตอนที่ 8 การดำเนินวิธีการลงความเครียด</p>	<p>ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการลงความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)</p>	<p>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>
<p>ขั้นตอนที่ 9 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ ความกลัว</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 10 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 11 การหายใจเป็นจังหวะ</p>	<p>ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมศึกษาขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)</p>	

ขั้นตอนที่ 12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาออลฟ์	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ระยะที่ 3		
ขั้นตอนที่ 13 การดำเนินวิธีการลงล่างความเครียด	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการลงล่างความเครียด (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 1)	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 14 การจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ การทำให้หลุดพ้นจากความกังวล ภายในจิตใจ ความกลัว	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการจินตนาการสำหรับความนึกคิด ความสงบ (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 2)	
ขั้นตอนที่ 15 การทำให้ผู้เรียนนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการนึกคิดถึงประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขกับอารมณ์ทางบวก (ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 3)	
ขั้นตอนที่ 16 การหายใจเป็นจังหวะ	วิทยากรแนะนำขั้นตอนของวิธีการหายใจเป็นจังหวะ(ทำซ้ำกับขั้นตอนที่ 4)	
ขั้นตอนที่ 17 การทำให้ผู้เรียนรู้จักการสังเคราะห์ และการประยุกต์ปัญหา	วิทยากรและกลุ่ม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนาม โดยมีความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาออลฟ์	- เอกสารประกอบการฝึกอบรม
ขั้นตอนที่ 18 การทำให้ผู้เรียนรวบรวมผลสะท้อน และผลตอบรับ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนาม และทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	

	เกี่ยวกับข้อมูลที่ได้มาแล้วทำการทบทวนซ้ำเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	
ขั้นตอนที่ 19 การได้ข้อสรุปและผลลัพธ์สุดท้าย ที่เป็นคำตอบตามต้องการ	วิทยากรและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติจริงในสนามและนำเสนอผลการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเองในการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	

แหล่งสำหรับการเรียนรู้

เอกสารประกอบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐาน และ ซุปเปอร์เลิร์นนิ่ง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

การประเมินผล

แบบสังเกตพฤติกรรม โดยคณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเอง

สภาพแวดล้อม

ระยะที่ 1 การจัดการฝึกอบรมในห้องโถง อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งเป็นรูปวงกลม สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด มีความสงบ หลุดพ้นจากความกังวลภายในจิตใจ และความกลัว

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองที่สถานที่พัก

ระยะที่ 3 จัดสภาพการแข่งขันกอล์ฟ ณ สนามกอล์ฟรูปเตมีย์ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือชุดที่ 3

แบบทดสอบความรู้ทั่วไปด้านกีฬาอีสปอร์ต

การประเมินผลการเรียนรู้

แบบวัดความรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 3 คือ

1. แบบวัดความรู้ทั่วไปของกีฬาอีสปอร์ต เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ
2. แบบวัดความรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาอีสปอร์ต เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อและ
3. แบบวัดความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอีสปอร์ต เป็นข้อสอบแบบปรนัย 50 ข้อ

ผู้วิจัยใช้หลักการและแนวทางในกำหนดข้อสอบวัดพฤติกรรมด้านความรู้-ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ตามแนวคิดของ Bloom และคณะ (1956,2001) โดยมีโครงสร้างของแบบวัดความรู้ต่างๆดังนี้

ตารางแสดงแนวคิดการวัดผลของ Bloom และคณะ (1956,2001)

ความรู้ทั่วไปของกีฬาอีสปอร์ต	พฤติกรรม					
	ความรู้-จำ ข้อ	เข้าใจ ข้อ	นำไปใช้ ข้อ	วิเคราะห์ ข้อ	สังเคราะห์ ข้อ	ประเมิน ค่า ข้อ
1.ประวัติกีฬาอีสปอร์ต	1-4	-	-	5-6	-	-
2.สนามอีสปอร์ต	7-10	23-24	31-32	39	43	47
3.วัตถุประสงค์	11-14	25-26	33-34	40	44	48
4. คำศัพท์	15-18	27-28	35-36	41	45	49
5.การเล่น	19-22	29-30	37-38	42	46	50
จำนวนข้อสอบ	20 ข้อ	8 ข้อ	8 ข้อ	6 ข้อ	4 ข้อ	4 ข้อ
รวม 50 ข้อ						

คำชี้แจง ให้เลือกวงกลม ในข้อ ก ข ค หรือ ง ในข้อที่ถูกต้องมากที่สุดจำนวน 50 ข้อ ดังนี้

เวลาในการสอบ 2 ชม.

1. กลุ่มนักกอล์ฟชายในประเทศสกอตแลนด์ได้ก่อตั้งสมาคมกอล์ฟขึ้นในศตวรรษใด
 - ก. ศตวรรษที่ 16
 - ข. ศตวรรษที่ 17
 - ค. ศตวรรษที่ 18
 - ง. ศตวรรษที่ 19
2. สถาบันหลักในการกำหนด และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กฎ กติกาข้อบังคับของกีฬากอล์ฟคือข้อใด
 - ก. R & A St Andrew Scotland
 - ข. Canadian Golf Institution
 - ค. Europe Golf Association
 - ง. South Africa Golf society
3. กีฬากอล์ฟเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่ สมัยรัชกาลใด
 - ก. รัชกาลที่ 4
 - ข. รัชกาลที่ 5
 - ค. รัชกาลที่ 6
 - ง. รัชกาลที่ 7
4. รัชกาลที่ 6 ทรงกอล์ฟเป็นปฐมฤกษ์ ที่ใดที่ถือว่าเป็นวันประวัติศาสตร์ แห่งการเริ่มการแข่งขันกอล์ฟในประเทศไทย
 - ก. สนามกอล์ฟหัวหิน
 - ข. สนามกอล์ฟนางเลิ้ง
 - ค. สนามกอล์ฟราชกรีฑา
 - ง. สนามกอล์ฟหลวงจิตรลดา
5. สาเหตุใดเป็นปัญหาทำให้ทางการต้องปิดสนามกอล์ฟหลวงจิตรลดา
 - ก. เนื่องด้วยสำนักราชวังต้องการพื้นที่ในการสร้างพระตำหนัก
 - ข. เพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการสร้างโรงเรียนสวนจิตรลดา
 - ค. เนื่องด้วยสนามกอล์ฟหลวงจิตรลดาอยู่ในพื้นที่คับแคบ
 - ง. เพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการสร้างโครงการในพระราชดำริของรัชกาลปัจจุบัน

6. จากประวัติกีฬากอล์ฟในสมัยพระเจ้าเจมส์ที่สองแห่งราชวงศ์สกอตมีบันทึกที่กล่าวไว้ว่า ทางรัฐสภาสกอตได้มีการให้ยกเลิกการเล่นกอล์ฟไปหลายปีเพราะเหตุใด

- ก. เนื่องด้วยราชสำนักไม่สามารถเก็บภาษีจากกีฬากอล์ฟได้
- ข. เนื่องจากพลธนูและนายทหารไม่ไปซ้อมยิงธนู แต่ได้หันไปตีดินกอล์ฟ
- ค. เนื่องด้วยทางการต้องการวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นโลหะเพื่อไปใช้ผลิตอาวุธ
- ง. เนื่องจากนายทหารไปตีดินกอล์ฟร่วมกันก่อการกบฏต่อราชสำนัก

7. สนามสำหรับการเล่น หรือการแข่งขันกีฬากอล์ฟ นับเป็นจำนวนหลุมในหนึ่งรอบมีจำนวนกี่หลุม

- ก. 9 หลุม
- ข. 18 หลุม
- ค. 28 หลุม
- ง. 36 หลุม

8. สถานที่ของจุดเริ่มต้นในการเล่นของแต่ละหลุมมีชื่อเรียกว่าอะไร

- ก. แท่นตี
- ข. หลังกบอกระยะ
- ค. แฟร์เวย์
- ง. กรีน

9. พื้นที่ที่เป็น ขอบเขตที่จัดเตรียมไว้สำหรับการพัต(ตี)ลูกลงหลุมที่นักกอล์ฟกำลังเล่นอยู่นั้นคือข้อใด

- ก. แท่นตี
- ข. พื้นที่อุปสรรค
- ค. แฟร์เวย์
- ง. กรีน

10. การกำหนดระยะของแต่ละหลุมตั้งแต่หลุม1 ถึงหลุม18 จะกำหนดเป็นระยะของจำนวนครั้ง (สโตรค์)ในการตี ดังนั้นการออกแบบสนามกอล์ฟจะเริ่มต้นด้วยหลุม พาร์อะไร

- ก. ต้องเริ่มต้นด้วยหลุม พาร์ 3
- ข. ต้องเริ่มต้นด้วยหลุม พาร์ 4
- ค. ต้องเริ่มต้นด้วยหลุม พาร์ 5
- ง. จะเริ่มต้นด้วยหลุม พาร์อะไรก็ได้แล้วแต่ภูมิประเทศ

11. การแข่งขันกอล์ฟ มีอุปกรณ์สำหรับใช้ตีลูกกอล์ฟ ประกอบด้วย หัวเหล็ก และหัวไม้ ตามกฎกติกา อนุญาตให้ผู้เล่นนำหัวเหล็ก และหัวไม้ ออกไปเล่นในจำนวนต้องไม่เกินเท่าไร

- ก. 11 ไม้

ข. 12 ไม้

ค. 13 ไม้

ง. 14 ไม้

12. สิ่งที่ได้รับการออกแบบมาใช้ตั้งลูกเหนือพื้น ต้องมีความยาวไม่เกินสี่นิ้ว และต้องไม่ออกแบบมาเพื่อใช้เส้นทางการเล่น หรือมีผลต่อการเคลื่อนที่ของลูก มีชื่อว่าอะไร

ก. แท่นตี

ข. หลังกบกระยะ

ค. ที่ตั้งลูก (tee)

ง. ที่มาร์คลูกกอล์ฟ

13. วัสดุเสริมเข้าไปกับค้ำไม้กอล์ฟเพื่อให้ผู้เล่นจับไม้ได้มั่นคง หมายถึงข้อใด

ก. คอไม้

ข. ค้ำไม้

ค. ก้านไม้

ง. กริพ

14. อุปกรณ์ที่นักกอล์ฟนิยมใช้ตีลูกในอุปสรรค (บังเกอร์) คือข้อใด

ก. หัวไม้ (Wood)

ข. หัวเหล็ก (Pitching Weight)

ค. หัวเหล็ก (Sand Weight)

ง. พัตเตอร์ (Putter)

15. การแข่งแบบสโตรคเพลย์ ผู้ชนะเลิศในการแข่งแบบนี้คือ บุคคลที่ตีลูกลงหลุมด้วยจำนวนครั้งดังนี้

ก. มีจำนวนการตีลูกมากที่สุด

ข. มีจำนวนการตีลูกน้อยที่สุด

ค. มีจำนวนครั้งที่ตีไกลมากที่สุด

ง. มีจำนวนครั้งที่ตีใกล้มากที่สุด

16. บุคคลที่ให้การบริการช่วยเหลือนักกอล์ฟ แบกถุงกอล์ฟ แนะนำข้อมูลเกี่ยวกับสนาม และอื่นๆ ขณะออกไปเล่นหรือแข่งขันกอล์ฟ คือใคร

ก. พาร์ทเนอร์

ข. มาร์คเกอร์

ค. แคดดี้

ง. โฟร์แคดดี้

17. ไบบิ้นที่กผลการแข่งขันของนักกอล์ฟ ที่นักกอล์ฟจดบันทึกแต้มที่ทำได้ในแต่ละหลุม มีชื่อเรียกว่าอะไร

- ก. สกอร์การ์ด
- ข. ครอว์ซีท
- ค. แพร์ริง
- ง. เอกสารบันทึกคะแนน

18. การแข่งขันแบบ แมทช์เพลย์ เป็นการแข่งขันที่ต่อสู้กันของฝ่ายหนึ่งกับอีกฝ่ายหนึ่งในรอบที่กำหนด และผู้ชนะเลิศในการแข่งแบบนี้คือ

- ก. ฝ่ายที่นับจำนวนการตีลูกมากที่สุดในรอบที่กำหนด
- ข. ฝ่ายที่นับจำนวนการตีลูกน้อยที่สุดในรอบที่กำหนด
- ค. ฝ่ายที่มีจำนวนหลุมที่ชนะมากกว่าจำนวนหลุมที่เสียให้เล่นในรอบที่กำหนด
- ง. ฝ่ายที่มีจำนวนครั้งที่ตีไกล้มากที่สุด

19. ในหลุมที่มีชื่อว่า หลุมพาร์สาม ถ้านักกอล์ฟตีสามที่ลงหลุม มีคำศัพท์ที่ใช้เรียกจำนวนครั้งในการทำคะแนนดังกล่าวว่าอะไร

- ก. พาร์
- ข. โบกี้
- ค. เบอร์ดี
- ง. อีเกิ้ล

20. เส้นทางที่เชื่อมต่อระหว่างจุดเริ่มต้นของแต่ละหลุมไปถึงกรีนมีชื่อเรียกว่าอะไร

- ก. แพนที
- ข. หลังกบอกระยะ
- ค. เขตอุปสรรค
- ง. แพร่เวย์

21. ในหลุมที่มีชื่อว่า หลุมพาร์สี่ ถ้านักกอล์ฟตีห้าที่ลงหลุม มีคำศัพท์ที่ใช้เรียกจำนวนครั้งในการทำคะแนนดังกล่าวว่าอะไร

- ก. พาร์
- ข. โบกี้
- ค. เบอร์ดี
- ง. อีเกิ้ล

22. ในหลุมที่มีชื่อว่า หลุมพาร์ห้า ถ้านักกอล์ฟตีสี่ที่ลงหลุม มีคำศัพท์ที่ใช้เรียกจำนวนครั้งในการทำคะแนนดังกล่าวว่าอะไร

- ก. พาร์
- ข. โบกี้
- ค. เบอร์ดี
- ง. อีเกิ้ล

23. ท่านมีความเข้าใจอย่างไรในเรื่องการกำหนดสนามกอล์ฟมาตรฐานที่นิยมใช้ในการแข่งขันหรือเล่นตามปกติ คำตอบที่ถูกต้องที่สุดคือข้อใด

- ก. 9 หลุมแรก มี หลุมพาร์ 3 สองหลุม หลุมพาร์ 4 ห้าหลุม หลุมพาร์ 5 สองหลุม
- ข. 9 หลุมหลังมี หลุมพาร์ 3 สามหลุม หลุมพาร์ 4 หลุมสามหลุม หลุมพาร์ 5 สามหลุม
- ค. 9 หลุมแรกมี หลุมพาร์ 3 สามหลุม หลุมพาร์ 4 หลุมสองหลุม หลุมพาร์ 5 สี่หลุม
- ง. 9 หลุมหลังมี หลุมพาร์ 3 สี่หลุม หลุมพาร์ 4 หลุมสองหลุม หลุมพาร์ 5 สามหลุม

24. วัศดุธรรมชาติ ในสนามกอล์ฟ เช่น ก้อนหิน กิ่งไม้ แขนงไม้ และสิ่งที่ยึดกัน ท่านเข้าใจว่าข้อใดถูกต้องที่สุด

- ก. ลูสอิมเพดิเมนต์
- ข. สิ่งภายนอก
- ค. สิ่งกีดขวาง
- ง. รับออฟเดอะกรีน

25. อุปกรณ์สำหรับนักกอล์ฟส่วนมากจะเข้าใจว่าเป็นไม้กอล์ฟแต่ความจริงแล้วมีอีกหลายสิ่งโปรดเลือกว่าสิ่งใดบ้างต่อไปนี้ที่ไม่ถือว่าเป็นอุปกรณ์

- ก. สิ่งที่ใช้เล่นใช้
- ข. สิ่งที่ใช้เล่นถือไว้
- ค. สิ่งที่ใช้เล่นนำไปใช้มาร์คตำแหน่งลูกกอล์ฟ
- ง. สิ่งที่ใช้เล่นสวมใส่

26. ไม้กอล์ฟที่มีอยู่ในถุงกอล์ฟและนักกอล์ฟนิยมใช้ตีบนกรีน โดยไม่ต้องการระยะทาง แต่ต้องการความแม่นยำ คือ หมายถึงข้อใด

- ก. หัวไม้หนึ่ง
- ข. หัวไม้ห้า
- ค. เหล็กสาม
- ง. พัตเตอร์

27. จำนวนการตีลูกกอล์ฟไปอยู่บนกรีนตามมาตรฐานที่กำหนด (Regular On) หมายถึงข้อใด

- ก. การที่ผู้เล่นสามารถตีลูกอย่างถูกต้องวิธี จนลูกผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปอยู่บนกรีน

ข. การที่ผู้เล่นสามารถตีลูกกอล์ฟผ่านอุปสรรคน้ำโดยไม่ตกน้ำจนลูกกอล์ฟไปอยู่บนกรีน

ค. การที่ผู้เล่นสามารถตีลูกอย่างถูกต้องวิธี จนลูกไปอยู่บนกรีนด้วยจำนวนที่กำหนด เช่น หลุม พาร์ สาม เขาตีลูกครั้งเดียวจากแท่นตั้งที่แล้วลูกไปอยู่บนกรีน

ง. การที่ผู้เล่นสามารถตีลูกอย่างถูกต้องวิธี จนลูกผ่านเขต โอบี (เขตนอกสนาม) ไปอยู่บนกรีน

28. พื้นที่ที่อยู่นอกสนามหรือพื้นอาณาเขตของสนามที่คณะกรรมการทำเครื่องหมายระบุไว้หมายถึงข้อใด

ก. เขตโอบี

ข. เขตบอกระยะ

ค. เขตแฟร์เวย์

ง. เขตอุปสรรค

29. ในหลุมพาร์สาม ถ้านักกอล์ฟตีอิกเกิ้ล หมายความว่าเขาตีเท่าไร

ก. 1 ครั้งลูกลงหลุม

ข. 2 ครั้งลูกลงหลุม

ค. 3 ครั้งลูกลงหลุม

ง. 4 ครั้งลูกลงหลุม

30. ในหลุมพาร์ห้า ถ้านักกอล์ฟตีอิกเกิ้ล หมายความว่าเขาตีเท่าไร

ก. 3 ครั้งลูกลงหลุม

ข. 4 ครั้งลูกลงหลุม

ค. 5 ครั้งลูกลงหลุม

ง. 6 ครั้งลูกลงหลุม

31. เครื่องชี้ตำแหน่งที่เป็นลำตรงที่เคลื่อนย้ายได้ ปักอยู่กลางหลุมเพื่อแสดงตำแหน่งที่ตั้งของหลุมคือข้อใด

ก. แท่นตี

ข. หลังกบอกระยะ

ค. แฟร์เวย์

ง. คั่นธง

32. เมื่อลูกกอล์ฟของผู้เล่นเข้าไปในทะเลสาบ บ่อน้ำ ทะเล แม่น้ำ ร่องน้ำ ที่อยู่ในบริเวณสนามกอล์ฟ ผู้เล่นต้องปฏิบัติตามหลักการในหัวข้อใด

ก. บังเกอร์น้ำ

- ข. แอ่งน้ำชั่วคราว
- ค. อุปสรรคน้ำ
- ง. เขตน้ำสำรอง

33. ไม้กอล์ฟที่ยาวที่สุดในถุงกอล์ฟ ยกเว้นไม้พัตเตอร์ต้องมีความยาวไม่เกินเท่าไร

- ก. 45 นิ้ว
- ข. 46 นิ้ว
- ค. 47 นิ้ว
- ง. 48 นิ้ว

34. การตีลูกกอล์ฟอย่างถูกต้องวิธีตามกฎ กติกา ของกีฬากอล์ฟนั้น จงพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ข้อใดถูกต้องที่สุด

- ก. ผู้เล่นสามารถตีลูกโดยใช้ส่วนหัวของไม้กอล์ฟช้อนลูกได้
- ข. ผู้เล่นสามารถตีลูกโดยใช้ส่วนหัวของไม้กอล์ฟดันลูกได้
- ค. ผู้เล่นสามารถตีลูกโดยใช้ส่วนหัวของไม้กอล์ฟครูดลูกได้
- ง. ผู้เล่นต้องตีด้วยหัวของไม้กอล์ฟ และต้องไม่ดัน ไม้ช้อน ไม้ครูดลูก

35. สภาพสนามที่ไม่สมบูรณ์ ไม่เหมาะในการเล่น หรือมีโคลนในสนามทั่วไปโดยเฉพาะในฤดูฝน แต่ความจำเป็นจะต้องจัดการแข่งขัน ดังนั้นกรรมการอาจกำหนดให้เป็นการแข่งขันแบบใด

- ก. เบสท์บอลและโพร์บอล
- ข. ตรีซัมส์และโพร์ซัมส์
- ค. โบกี้และสเตเบิลฟอร์ด
- ง. ฟรีเฟอร์ล่าย และวินเทอร์รูลส์

36. ในกรณีที่นักกอล์ฟตีลูกตกน้ำ เจ้าหน้าที่สนามอาจจัดพื้นที่พิเศษไว้ให้นักกอล์ฟเพื่อครอบลูก โดยพื้นที่ดังกล่าวนี้คือข้อใด

- ก. ครอบปิ้งโซน
- ข. ครอบปิ้งพ้อยท์
- ค. ครอบปิ้งเพลส
- ง. ครอบปิ้ง ออนเนอร์

37. บุคคลที่มีหน้าที่จัดการปล่อยตัวนักกอล์ฟที่จะทำการแข่งขันในหลุมที่นักกอล์ฟต้องเริ่มเล่นคือใคร

- ก. Starting Man
- ข. Starter

ก. Marshal

ง. Referee

38. บุคคลที่มีหน้าที่จัดการให้ช่วงต่อหรือระยะห่างของกลุ่มต่างๆ ของนักกอล์ฟที่กำลังเล่นในสนาม คือใคร

ก. Starting Man

ข. Starter

ค. Marshal

ง. Referee

39. ส่วนใดๆของสนามที่ทำเครื่องหมายไว้ด้วยคำสั่งของพนักงาน หรือ ประกาศโดยผู้แทนที่ได้รับอนุญาตรวมถึงกองวัสดุที่จะทำการขนย้ายออกไป หมายถึงพื้นที่ใด

ก. พื้นที่ซ่อม

ข. พื้นที่ต้องห้าม

ค. พื้นที่สงวน

ง. พื้นที่จำกัดเฉพาะ

40. ข้อใดต่อไปนี้มีคำศัพท์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกีฬากอล์ฟ ปนอยู่

ก. หัวไม้ หัวเหล็ก พัตเตอร์

ข. พาร์ โบกี้ อีเกิล เซ็ทลูก

ค. กรีน แพรเวย์ บังเกอร์ แคดดี้

ง. พาร์ โบกี้ อีเกิล โอบี

41. ในการแข่งขันแบบสโตรคเพลย์ของนักกอล์ฟสมัครเล่น วิธีการที่นิยมหาผู้ชนะเลิศคือ บุคคลที่มีคะแนนดังนี้

ก. คะแนนที่แท้จริง ลบด้วย แด้มต่อ

ข. คะแนนที่แท้จริง บวกด้วย แด้มต่อ

ค. คะแนนที่แท้จริง ไม่ต้องเกี่ยวกับ แด้มต่อ

ง. คะแนนที่แท้จริง แล้วนำมาบวกด้วยจำนวนหลุมที่ดีในการแข่งขันนั้น

42. สาเหตุใดจึงต้องมีการกำหนดแด้มต่อ (Handicap) สำหรับนักกอล์ฟสมัครเล่นโปรดพิจารณาข้อที่ถูกต้องที่สุด

ก. เพราะนักกอล์ฟอาจมีระดับฝีมือแตกต่างกัน

ข. เพราะเป็นวัตถุประสงค์ของกฎ กติกา มารยาท

ค. เพราะเป็นความต้องการในการรักษาสภาพสนามกอล์ฟ

ง. เพราะเป็นสิ่งที่นิยมปฏิบัติติดต่อกันมา

43. เมื่อฝนตกหนักทำให้พื้นที่หลายแห่งในสนามกอล์ฟมีสภาพพื้นผิวดินปกคลุม (เช่น เป็นลึบหรือลื่นหรือรอยเท้าของผู้ชม) และไม่สามารถที่จะกำหนดพื้นที่เหล่านั้นได้ด้วยหลักหรือเส้น ฉะนั้นกรรมการผู้ตัดสินควรประกาศแนะนำแก่ผู้เล่นอย่างไรจึงเป็นแนวทางที่ดีที่สุด

- ก. ประกาศให้เป็นพื้นที่ปกคลุมเพื่อประโยชน์แก่ผู้เล่นทุกคน
- ข. ประกาศให้เป็นพื้นที่ผิวดินปกคลุมเพื่อประโยชน์แก่ผู้เล่นทุกคน
- ค. ประกาศให้เป็นพื้นที่ห้ามเล่นเพื่อประโยชน์แก่ผู้เล่นทุกคน
- ง. ประกาศให้เป็นพื้นที่ครอบป้องกันเพื่อประโยชน์แก่ผู้เล่นทุกคน

44. การที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นนักกอล์ฟอาชีพนั้นแต้มต่อของเขาจะต้องเป็นเท่าไร

- ก. ศูนย์
- ข. ยี่สิบสี่
- ค. สิบ
- ง. หก

45. ตามความหมายของเส้นทางการเล่นของกีฬากอล์ฟถ้าจะมีความสมบูรณ์ครบถ้วนจะต้องมีความสัมพันธ์กับหัวข้อใดมากที่สุด

- ก. ทิศทางที่ผู้เล่นต้องการสโตรค์ลูกของตนไป
- ข. เส้นทางการเล่นไม่ต่อเนื่อง เลขหลุมไป
- ค. เส้นทางการเล่นขยายต่อเนื่องขึ้นในแนวตั้งจากพื้น
- ง. ถูกทุกข้อ

46. การเริ่มเล่นกีฬากอล์ฟ ท่านคิดว่าบุคคลควรเริ่มต้นศึกษาการเล่นกอล์ฟอย่างไรที่ถือว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก

- ก. ศึกษาประวัติศาสตร์ของกีฬากอล์ฟ
- ข. ศึกษา เรื่องกฎ กติกาของกีฬากอล์ฟ
- ค. ศึกษาเรื่องวิธีการจับไม้กอล์ฟ
- ง. ศึกษาเรื่องสภาพของสนามกอล์ฟ

47. สนามกอล์ฟใดๆเมื่อนักกอล์ฟกล่าวถึงความยากง่ายเวลาออกไปเล่นสิ่งที่ท้าทายสำหรับนักกอล์ฟมากที่สุดคือการประเมินจากค่าใด

- ก. ค่าสโบลบเรตติ้ง
- ข. ค่าสแควร์เรตติ้ง
- ค. ค่าสปิตเรตติ้ง
- ง. ค่าคอร์สเรตติ้ง

48. การใช้หัวไม้กอล์ฟที่นักกอล์ฟใช้ตีจากแท่นตั้งที่ส่วนมากการประเมิผลของประสิทธิภาพในการตีจะประเมินจากเรื่องใด

- ก. ความตรงของลูกกอล์ฟที่ตีออกไป
- ข. ระยะทางของลูกกอล์ฟที่ตีออกไป
- ค. ความโค้งขณะลอยบนอากาศของลูกกอล์ฟที่ตีออกไป
- ง. การบังคับให้ลูกกอล์ฟเลี้ยวในอากาศหลังจากตีไปแล้ว

49. การเล่นนักกอล์ฟแบบมืออาชีพและเป็นนักกีฬาดีเด่นนั้นในฐานะที่ท่านเป็นผู้ชมท่านจะ

- ก. ปฏิบัติตามกฎ กติกาอย่างเคร่งครัด และควบคุมอารมณ์ได้ดี
- ข. มีผลการแข่งขันดีเยี่ยมตลอดทุกครั้ง และ ตรงต่อเวลาอย่างเคร่งครัด
- ค. ตรงต่อเวลาอย่างเคร่งครัด และรักษาเวลาในจังหวะการเล่น
- ง. เชื้อฟุ้งคำตัดสินของกรรมการผู้ตัดสินและตรงต่อเวลาเสมอ

50. การเล่นกอล์ฟแบบสเตเบิลฟอร์ด มีการประเมินผลของคะแนนการแข่งขันอย่างไร

- ก. ผลของคะแนนในสกอร์การ์ดไม่จำเป็นต้องนับทุกหลุม
- ข. ผลของคะแนนในสกอร์การ์ดจำเป็นต้องนับทุกหลุม
- ค. ผลของคะแนนในสกอร์เฉพาะหลุมที่ยาก
- ง. ผลของคะแนนในสกอร์เฉพาะหลุมที่มีอุปสรรคมากที่สุด

(เฉลย 1ค 2ก 3ข 4ก 5ข 6ข 7ก 8ก 9ง 10ง 11ง 12ค 13ง 14ค 15ข 16ค 17ก 18ค 19ก 20ง 21ข 22ค 23ก 24ก 25ค 26ง 27ค 28ก 29ก 30ก 31ง 32ค 33ง 34ง 35ง 36ก 37ข 38ค 39ก 40ข 41ก 42ก 43ข 44ค 45ง 46ค 47ก 48ข 49ก 50ก)

เครื่องมือชุดที่ 4

แบบทดสอบความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกาข้อบังคับกีฬากอล์ฟ

ตารางแสดงแนวความคิดวัดผลของ Bloom และคณะ (1956,2001)

ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกาข้อบังคับ กีฬากอล์ฟ	พฤติกรรม					
	ความรู้-จำ ข้อ	เข้าใจ ข้อ	นำไปใช้ ข้อ	วิเคราะห์ ข้อ	สังเคราะห์ ข้อ	ประเมินค่า ข้อ
1. มารยาทและ นิยามคำศัพท์	1	11	21	31	-	41
2. เกมส์ กอล์ฟ	2	12	22	32	-	42
3. วัสดุอุปกรณ์	3	13	23	33	-	43
4. ความรับผิดชอบ ของผู้เล่น	4	14	24	34	-	44
5. ลำดับการเล่น	5	15	25	35	-	45
6. แทนตั้งที่	6	16	26	36	-	46
7. การเล่นลูก	7	17	27	37	-	47
8. กรีนและคันธง	8	18	28	38	-	48
9. ลูกเคลื่อนที่	9	19	29	39	-	49
10. การผ่อนปรน	10	20	30	40	-	50
จำนวนข้อสอบ	10 ข้อ	10 ข้อ	10 ข้อ	10 ข้อ	- ข้อ	10 ข้อ
รวม 50 ข้อ						

คำชี้แจง ให้เลือกวงกลม ในข้อ ก ข ค หรือ ง ในข้อที่ถูกต้องมากที่สุดจำนวน 50 ข้อ ดังนี้

เวลาในการสอบ 2 ชม.

1. น้ำชั่วคราว (Casual Water) หมายถึงข้อใด

- น้ำที่ขังสะสมชั่วคราว เห็นชัดทั้งก่อนหลังจากผู้เล่นเข้าไปทำการยืน
- น้ำที่ขังสะสมชั่วคราวเห็นชัดหลังจากผู้เล่นเข้าไปทำการยืน ที่ไม่อยู่ในอุปสรรคน้ำ
- น้ำที่ขังสะสมชั่วคราว เห็นชัดก่อนจากผู้เล่นเข้าไปทำการยืน อาจอยู่ในอุปสรรคน้ำ

ก็ได้

- ง. น้ำที่ขังสะสมชั่วคราว เห็นชัดทั้งก่อนหลังจากผู้เล่นเข้าไปทำการยืน และไม่อยู่ในอุปสรรคน้ำ
2. การที่ผู้เล่นสมยอมกันเพื่อละเว้นการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับใดๆหรือละเว้นการปรับโทษที่เกิดขึ้น ผู้เล่นทั้งหมดที่สมยอมกันจะมีโทษปรับอย่างไร
- ปรับโทษ 1 แแต้ม
 - ปรับโทษ 2 แแต้ม
 - ปรับโทษสูงสุดไม่เกิน 4 แแต้ม
 - ปรับโทษเป็นตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน
3. การสึกหรอของไม้กอล์ฟที่ยังถือว่ายังสอดคล้องอยู่ตามกฎข้อบังคับ ยกเว้นข้อใด
- ตีลูกที่ติดต้นไม้ แล้วก้านงอเล็กน้อยโดยบังเอิญ
 - การเล่นตามปกติ
 - สวิงในบังเกอร์ หัวเหล็กกระทบท่อประปา ก้านงอเล็กน้อย
 - สวิงไม่ดี นักกอล์ฟเอาไม้ฟาดพื้นด้วยความโกรธ
4. การแจ้งแแต้มต่อ (Handicap) ของนักกอล์ฟถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ใด
- คณะกรรมการจัดการแข่งขัน
 - คณะกรรมการผู้ตัดสิน
 - สมาคมที่นักกอล์ฟสังกัดอยู่
 - นักกอล์ฟ
5. ถ้าผู้เล่นลำดับแรกในกลุ่มสงสัยว่าตีลูกเข้าไปอาจหายในป่าลึก เขามีสิทธิ์ที่จะตีลูกสำรอง ฉะนั้นผู้เล่นลำดับแรกในกลุ่มนั้น จะปฏิบัติอย่างไร
- ผู้เล่นลำดับแรกในกลุ่มนั้นต้องเล่นลูกสำรองต่อได้เลย
 - ผู้เล่นลำดับแรกในกลุ่มนั้นต้องเล่นลูกสำรองต่อจากบุคคลต่อไปของกลุ่ม
 - ผู้เล่นลำดับแรกในกลุ่มนั้นต้องเล่นลูกสำรองได้ต่อจากบุคคลอีกสองคนต่อไปของกลุ่ม
 - ผู้เล่นลำดับแรกในกลุ่มนั้นต้องเล่นลูกสำรองเป็นลำดับสุดท้ายหลังจากทุกคนในกลุ่มจะตีลูกของเขาจนหมดแล้ว
6. ผู้เล่นใช้ที(Tee) ที่ตีลูกได้ยาวไม่เกินเท่าไรจึงจะไม่ถูกตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน เพราะตามกฎเรื่อง ที(Tee) ที่ตีลูกนั้นมีการกำหนดความยาวของที (Tee) ที่ตีลูกไว้
- 2 นิ้ว
 - 3 นิ้ว
 - 4 นิ้ว

ง. 5 นิ้ว

7. เมื่อลูกกอล์ฟของผู้เล่นอยู่ในบังเกอร์ ผู้เล่นตีไม้กอล์ฟลงไปบังเกอร์ หลายอันเพื่อความมั่นใจว่าจะเลือกใช้ไม้อันใด เมื่อเขาเลือกไม้ได้แล้วที่จะทำการตีลูกไม้ที่เหลือเขาจึงวางในบังเกอร์ กรณีนี้ตัดสินอย่างไร

- ก. ปรับโทษ 1 แแต้ม
- ข. ปรับโทษ 2 แแต้ม
- ค. ปรับโทษตามจำนวนไม้กอล์ฟที่วางไว้
- ง. ไม่มีโทษปรับ

8. ในระหว่างการเล่นถ้าผู้เล่นทดสอบผิวกรีนด้วยการกลิ้งลูก ลูกหรือครูดผิวกรีนผู้เล่นจะมีโทษปรับดังนี้

- ก. ปรับโทษ 1 แแต้ม
- ข. ปรับโทษ 2 แแต้ม
- ค. ปรับโทษสูงสุดคน 4 แแต้ม
- ง. ตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน

9. ถ้าผู้เล่นทำลูกของตนเองที่หยุดอยู่เคลื่อนที่หรือมีเจตนาสัมผัสลูกหรือเป็นต้นเหตุให้ลูกของตนเองเคลื่อนที่ ในขณะที่ลูกอยู่ในการเล่นโทษปรับคือ

- ก. ปรับโทษ 1 แแต้ม
- ข. ปรับโทษ 2 แแต้ม
- ค. ปรับโทษสูงสุดคน 4 แแต้ม
- ง. ตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน

10. การผ่อนปรนสำหรับลูกของผู้เล่นที่ดีไปอยู่บนผิกรีนคือ

- ก. ผู้เล่นต้องเล่นลูกบนผิกรีนนั้นตามสภาพที่ลูกหยุดอยู่
- ข. ผู้เล่นต้องหยิบลูกและครอบลูกนั้นภายใน พื้นที่ที่กำหนดขึ้น โดยคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

- ค. ผู้เล่นต้องหยิบลูกและครอบลูกนั้นภายใน สองช่วงไม้กอล์ฟนอกกรีนที่ผิกรีนนั้น
- ง. ผู้เล่นต้องหยิบลูกและครอบลูกนั้นภายใน หนึ่งช่วงไม้กอล์ฟนอกกรีนที่ผิกรีนนั้น

11. วัสดุที่ใช้กำหนดเขต โอบี เช่น กำแพง รั้ว หลัก ราวรั้ว ไม่ใช่เป็นสิ่งกีดขวางเป็นสิ่งที่ติดตรึงอยู่กับที่ ท่านเข้าใจกรณีนี้อย่างไร

- ก. ผู้เล่นสามารถขอรับการผ่อนปรนจาก สิ่งที่ติดตรึงอยู่กับที่นั้นได้
- ข. ผู้เล่นไม่สามารถได้รับการผ่อนปรนจาก สิ่งที่ติดตรึงอยู่กับที่ นั้น
- ค. ผู้เล่นต้องหาจุดผ่อนปรนที่ใกล้ที่สุดที่หลุดพ้นจาก สิ่งที่ติดตรึงอยู่กับที่ นั้น

ง. ผู้เล่นมีสิทธิ์ขอให้กรรมการเคลื่อนย้าย สิ่งที่ตั้งตรงอยู่กับพื้น

12. ในการเล่นทุกๆ ไปเมื่อผู้เล่นมีข้อสงสัยในการปฏิบัติตามขั้นตอนสิ่งที่คุณเล่นต้องปฏิบัติก่อนที่จะกระทำการอื่นใดต่อไปนั้น ทำไมผู้เล่นต้องแจ้งมาร์คเกอร์ว่าจะเล่นลูกสองลูกและต้องแจ้งว่าจะนับลูกใด ตามความเข้าใจของท่านข้อใดถูกต้องที่สุด

ก. การแจ้งว่าจะนับลูกใดนั้นเพื่อ ป้องกันมาร์คเกอร์ปรับคะแนนของผู้เล่น

ข. การแจ้งว่าจะนับลูกใดนั้นเพื่อเป็นการป้องกันผู้เล่นทำการเลือกนับคะแนนของลูกที่ดีที่สุด

ค. การแจ้งว่าจะนับลูกใดนั้นเพื่อป้องกันโทษการถูกตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน

ง. การแจ้งว่าจะนับลูกใดนั้นเพื่อการบันทึกผลคะแนนในสกอร์การ์ดได้อย่างถูกต้อง

13. ถ้าผู้เล่นมีไม้กอล์ฟเกินกว่า 14 ไม้ในถุงเมื่อออกไปเล่น จะมีโทษปรับคือ 2 แด้มในหลุมที่พบ และ 4 แด้มต่อรอบ ท่านมีความเข้าใจว่าอย่างไร

ก. เมื่อพบว่าผู้เล่นละเมิดที่หลุม 3 ต้องปรับโทษ 6 แด้ม

ข. เมื่อพบว่าผู้เล่นละเมิดที่หลุม 1 ต้องปรับโทษ 4 แด้ม

ค. เมื่อพบว่าผู้เล่นละเมิดที่หลุม 9 ต้องปรับโทษ 4 แด้ม

ง. เมื่อผู้เล่น เล่นครบรอบแล้ว จึงจะปรับโทษ 4 แด้ม

14. กฎ กติกา เรื่องการฝึกซ้อมในสนามที่ใช้ทำการแข่งขัน การแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์ ผู้เล่นสามารถฝึกซ้อมได้ แต่การแข่งขันแบบสโตรคเพลย์ผู้เล่นไม่สามารถฝึกซ้อมได้ ท่านมีความเข้าใจเรื่องนี้ว่าอย่างไร โปรดเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

ก. เพื่อความรวดเร็วในการแข่งขัน

ข. เพื่อป้องกันการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างการแข่งขัน

ค. เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายจากลูกกอล์ฟ

ง. เพื่อป้องกันการสับสนของกรรมการปล่อยตัว

15. เมื่อกรรมการกำหนดเวลา การเริ่มเล่นของกลุ่ม เป็น 9:00 น. นักกอล์ฟมีรายชื่อเป็นลำดับสุดท้ายของกลุ่มมาเมื่อ 9:00:45 น. ฉะนั้น โทษปรับคือข้อใด

ก. ไม่มีโทษปรับ เพราะเขาล่าช้ามาทันเวลา

ข. ถูกปรับโทษ เป็นตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน

ค. ถูกปรับโทษ เป็นตัดแต้มต่อของหลุมแรกที่เริ่มเล่น

ง. ถูกปรับโทษ เป็นให้งดเล่นในหลุมแรกที่เริ่มเล่น

16. จากข้อความที่กล่าวว่า “ลูกอยู่นอกแท่นตั้งที่เมื่อทั้งลูกอยู่นอกแท่นตั้งที่” ท่านเข้าใจความหมายนี้อย่างไร

- ก. ลูกอยู่นอกแท่นตั้งที่เมื่อไม่มีส่วนใดของลูกสัมผัสกับแท่นตั้งที่เลย
- ข. ส่วนหนึ่งใดของลูกกอล์ฟสัมผัสขอบเขตของแท่นที่แสดงว่ายังอยู่ในแท่นตั้งที่
- ค. ลูกไม่อยู่ในแท่นตั้งที่เมื่อลูกออกนอกแท่นตั้งที่ทั้งหมด
- ง. ถูกทุกข้อ

17. การเล่นเกมกอล์ฟนั้น ผู้เล่นต้องไม่ใช่วัตถุประสงค์ที่จัดทำเป็นพิเศษเพื่อใช้ช่วยเหลือในการเล่น ถ้าผู้เล่นนำขวดน้ำดื่มวางข้างกรีนเพื่อดูความเอียงของพื้น ท่านเข้าใจว่าเขาทำผิดกฎหรือไม่เพราะเหตุใด โปรดเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

- ก. ไม่ผิดเพราะขวดน้ำนี้ไม่ใช่อุปกรณ์พิเศษ
- ข. ผิดเพราะการวัดความเอียงอาจช่วยผู้เล่นในการเล่นลูก
- ค. ไม่ผิดเพราะความเอียงไม่อาจทำให้ใครได้เปรียบเสียเปรียบ
- ง. ผิดเพราะขวดน้ำนั้นอาจรบกวนผู้ร่วมแข่งขันหรือมีผลกระทบในการเคลื่อนที่ลูก

กอล์ฟผู้อื่น

18. จากความหมายของคำว่า “ยื่นใกล้หลุม” ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคันธงตามกฎข้อที่ 17 ท่านเข้าใจว่าอย่างไร คำตอบที่ถูกต้องคือ

- ก. ถ้าผู้ใดยื่นใกล้หลุมให้ถือว่าเขากำลังเฝ้าคันธงอยู่
- ข. การยื่นใกล้หลุมไม่มีความเกี่ยวข้องกับเฝ้าคันธง
- ค. การเฝ้าคันธงนั้นจะต้องเกิดขึ้นเมื่อลูกของผู้เล่นทุกคนไปอยู่บนกรีนแล้ว
- ง. การเฝ้าคันธงนั้นจะต้องเกิดขึ้นเมื่อลูกของผู้เล่นทุกคนยังไม่อยู่บนกรีนทั้งหมด

19. การปรับโทษ 2 คะแนนถ้าผู้เล่นพัตลูกบนกรีนไปกระทบลูกของผู้เล่นผู้อื่น ดังนั้นถ้าลูกของผู้เล่นไปกระทบลูกของผู้ร่วมแข่งขันอีก 2 คนบนกรีน ตามความเข้าใจของท่านควรปรับโทษอย่างไร

- ก. ควรปรับโทษ 2 แต้ม
- ข. ควรปรับโทษ 4 แต้ม
- ค. ควรปรับโทษตามดุลพินิจของกรรมการผู้ตัดสิน
- ง. ควรปรับโทษให้ตัดสิทธิ์จากการแข่งขันเพราะเป็นการละเมิดอย่างร้ายแรง

20. ถ้าลูกของผู้เล่นอยู่ในน้ำชั่วคราวและบริเวณน้ำชั่วคราวนั้นอยู่ในพื้นที่ช่อมตามความเข้าใจของท่านการผ่อนปรนจะทำอย่างไร

- ก. ผู้เล่นมีสิทธิ์ขอผ่อนปรนจากทั้งน้ำชั่วคราวและพื้นที่ช่อมในเวลาเดียวกัน
- ข. ผู้เล่นมีสิทธิ์ขอผ่อนปรนจากทั้งน้ำชั่วคราวและพื้นที่ช่อมแต่ต้องปฏิบัติแยกกัน

ตามแต่ละสภาพ

- ก. ผู้เล่นไม่มีสิทธิ์ขอผ่อนปรนจากทั้งน้ำชั่วคราวและพื้นที่ช่อม
- ง. ผู้เล่นมีสิทธิ์ขอผ่อนปรนจากทั้งน้ำชั่วคราวได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

21. คำว่า “ผู้ร่วมแข่งขัน” ในตำรา กฎ กติกาของกีฬากอล์ฟ จะหมายถึงการแข่งขันประเภทใด
- การแข่งขันแบบ แมทซ์เพลย์
 - การแข่งขันแบบ สโตรคเพลย์
 - การแข่งขันแบบ โบกี้พาร์ สเตเบิลพอร์ด
 - การแข่งขันแบบ ตรี-บอล เบสท์-บอล
22. ในการเล่นเพลย์ออฟแบบสโตรคเพลย์เพื่อหาผู้ชนะ ระหว่าง A และ B ปรากฏว่าระหว่างเพลย์ออฟ A ละเมิดกฎอย่างร้ายแรงจนถูกปรับขึ้น “โทษตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน (DQ)” กรณีนี้คำตอบที่ถูกต้องที่สุดคือ
- A ถูกลบชื่อออกจากการแข่งขัน
 - A ได้ลำดับสุดท้ายของการแข่งขันนั้น
 - A ได้ลำดับในการแข่งขันเป็นที่ 2
 - A ได้ลำดับรองสุดท้ายของการแข่งขัน
23. ในการแข่งขันที่กำหนดว่าต้องใช้ “ลูกกอล์ฟชนิดเดียว” เมื่อผู้เล่นคนหนึ่งตีลูกของเขาหาย หรือตกน้ำ จนหมด ถ้าผู้เล่นนั้นขอยืมลูกกอล์ฟที่มีชนิดเดียวกันกับของเขา จากผู้ร่วมแข่งขันจะตัดสินอย่างไร
- ถูกตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน
 - ไม่ถูกปรับโทษ
 - ถูกปรับโทษ 2 แแต้ม ต่อการขอยืม 1 ครั้ง
 - ถูกปรับโทษ 1 แแต้ม ต่อการขอยืม 1 ครั้ง
24. การแอบขำเลื่องว่า ผู้เล่นอีกคนหนึ่งเลือกใช้เหล็กอะไร ในการตีของหลุมนั้น กรณีนี้เกี่ยวข้องกับกฎเรื่องการห้ามขอคำปรึกษาจากผู้ร่วมแข่งขัน การตัดสินที่ถูกต้องคือ
- ผู้แอบขำเลื่องถูกตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน
 - ผู้แอบขำเลื่องไม่ถูกปรับโทษ
 - ผู้แอบขำเลื่องถูกปรับโทษ 1 แแต้ม
 - ผู้แอบขำเลื่องถูกปรับโทษ 2 แแต้ม
25. ข้อใดเป็นการตัดสินสำหรับการเล่นผิดพลาดในแมทซ์เพลย์
- ปรับโทษตัดสิทธิ์จากการแข่งขันถ้าผู้เล่นสมยอมกันเล่นผิดพลาดเพื่อความได้เปรียบ
 - ผู้เล่นอีกคนหนึ่งอาจขอให้ยกเลิกสโตรคนั้นของผู้เล่นอีกคนหนึ่งได้ทันที
 - โทษปรับ 2 แแต้ม แล้วผู้เล่นต้องแก้ไขความผิดพลาดนั้น
 - ไม่มีโทษปรับถ้าเล่นผิดพลาดโดยบังเอิญ

26. การกำหนดพื้นที่บนแท่นตั้งที่โดยหมุดที่จำนวน 2 หมุด ถ้าผู้เล่นตั้งใจตีลูกบนแท่นที่แล้วพบว่าหมุดที่ข้างหนึ่งหายไป ผู้เล่นจะมีวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องที่สุดอย่างไร

ก. ผู้เล่นควรเล่นไปโดยไม่ชักช้า โดยไม่ต้องสนใจหมุดที่หายไปเพราะมีหมุดที่ข้างหนึ่งแล้ว

ข. ผู้เล่นทั้งกลุ่มควรกำหนดพื้นที่กันเองแล้วตีลูกไป

ค. ผู้เล่นควรยกเหล็กหลุมนั้นแล้วไปตีหลุมต่อไปได้เลย

ง. ผู้เล่นควรหยุดการเล่นไว้ชั่วคราว แล้วรอกรรมการผู้ตัดสินมาแก้ปัญหา

27. การแข่งขันแบบสโตรคเพลย์ ผู้ร่วมแข่งขันสองคนเล่นลูกผิดโดยสลับกันอย่างไม่ตั้งใจในหลุมหนึ่งและไม่รู้ว่าสลับกันตรงที่ใด แล้วมาทราบว่าเป็นลูกผิด สลับกันเมื่อเล่นจบหลุมนั้นแล้ว จะตัดสินอย่างไร

ก. สมควรปรับโทษผู้เล่นทั้งสองคนละ 1 คะแนน

ข. สมควรปรับโทษผู้เล่นทั้งสองคนละ 2 คะแนน

ค. สมควรตัดสิทธิ์ผู้เล่นทั้ง 2 คนทั้งสองคนออกจากการแข่งขัน

ง. ไม่สมควรปรับโทษ เพราะไม่มีผู้ใดเสียเปรียบหรือได้เปรียบ

28. ถ้าผู้เล่นพบว่ามีเห็ดงอกอยู่บนเส้นทางการเล่นบนกรีน ผู้เล่นควรจะทำปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องที่สุดอย่างไร

ก. ผู้เล่นต้องเล่นตามสภาพเพราะกฎข้อบังคับอนุญาตให้ซ่อมความเสียหายบนกรีนได้แค่ รอยลูกตก หรือรอยหลุมเท่านั้น

ข. ตามความเป็นธรรมผู้เล่นมีสิทธิ์วางลูกในจุดที่หลีกเลี่ยงเห็ดนั้นได้

ค. ผู้เล่นควรหยุดเล่นแล้วแจ้งกรรมการให้มาแก้ไขให้ถูกต้อง

ง. ตามความเป็นธรรมผู้เล่นมีสิทธิ์ยกเหล็กหลุมนั้นเพราะการเตรียมสนามไม่สมบูรณ์

29. โดยปกติเมื่อลูกของผู้เล่นตีไปอยู่บนกรีนแล้ว ผู้เล่นไม่มีสิทธิ์นำลูกใหม่มาเปลี่ยน ถ้าบังเอิญผู้เล่นโยนลูกของเขาให้แคดดี้ทำความสะอาด แคดดี้รับพลาดลูกตกน้ำ ผู้เล่นไม่สามารถนำลูกเดิมกลับมาได้ จะตัดสินอย่างไร

ก. ปรับโทษผู้เล่น แพ้หลุมนั้นในการแข่งแบบแมทซ์เพลย์ หรือปรับโทษ 2 แต้มในการแข่งแบบสโตรคเพลย์

ข. ไม่มีโทษปรับเพราะแคดดี้คงไม่มีความตั้งใจทำลูกตกน้ำ

ค. ไม่มีโทษปรับแต่ต้องค้นหาลูกที่มีสภาพเหมือนลูกที่ตกน้ำมาเล่นต่อจนจบหลุมนั้น

ง. ตัดสิทธิ์ผู้เล่นออกจากการแข่งขันเพราะเป็นการละเมิดกฎอย่างร้ายแรง

30. เมื่อลูกกอล์ฟที่ผู้เล่นตีไปแล้วเข้าไปอยู่ในสิ่งกีดขวางที่เคลื่อนย้ายไม่ได้ แล้วผู้เล่นหาไม่พบจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไรเป็นสิ่งแรกสำหรับผู้เล่น

ก. ผู้เล่นอาจทำการผ่อนปรนทันทีโดยไม่ถูกปรับโทษ

ข. ผู้เล่นต้องมีพยานหลักฐานและรู้หรือแน่ใจอย่างแท้จริงว่าลูกกอล์ฟที่ผู้เล่นตีไปนั้นไปอยู่ในสิ่งกีดขวางที่เคลื่อนย้ายไม่ได้

ค. ผู้เล่นอาจทำการผ่อนปรนทันทีโดยไม่ปรับโทษ 1 แต้มแล้วครอบลูกใหม่ได้

ง. ผู้เล่นไม่อาจทำการผ่อนปรนทันทีได้ โดยผู้เล่นต้องหาจุดครอบลูกก่อน

31. ข้อใดที่ไม่ใช่ Loose Impediment

ก. เปลือกผลไม้ ในแท่นตั้งตี

ข. ซากปูนาน้ำ ในแท่นตั้งตี

ค. ก้อนหิน ในแท่นตั้งตี

ง. เศษดิน และทราย ในแท่นตั้งตี

32. ในการแข่งขันใดๆ เมื่อผู้เล่น เล่นจบการแข่งขันของเขาในช่วงเช้าแล้ว เขาสามารถไปเป็นแคดดี้ให้กับผู้ร่วมแข่งขันผู้อื่นในช่วงบ่าย คำตอบที่ถูกต้องคือข้อใด

ก. เขาสามารถเป็นแคดดี้ของผู้ร่วมแข่งขันในช่วงบ่าย ได้

ข. เขาไม่สามารถเป็นแคดดี้ของผู้ร่วมแข่งขันในช่วงบ่าย ได้

ค. เขาสามารถเป็นแคดดี้ของผู้ร่วมแข่งขันในช่วงบ่ายได้ แต่มีเงื่อนไขว่าเขาจะต้องไม่รับสินรางวัลค่าจ้าง

ง. เขาสามารถเป็นแคดดี้ของผู้ร่วมแข่งขันในช่วงบ่ายได้ แต่มีเงื่อนไขว่าเขาจะต้องใช้อุปกรณ์ประกอบ คือ รถกอล์ฟไฟฟ้าที่ใช้ในสนามกอล์ฟเท่านั้น

33. เมื่อผู้เล่นทำการตีลูกกอล์ฟตามปกติโดยถูกของผู้เล่นหยุดอยู่หลังต้นไม้ หลังจากเขาตีลูกแล้วเขาพบว่าลูกของเขาไปตกน้ำเขาโมโหมาก ด้วยความโมโหเขาฟาดไม้ของเขาหัก คำตอบที่ถูกต้องคือข้อใด

ก. เขาสามารถทำการซ่อมไม้ต้นนี้ได้โดยไม่ชักช้า

ข. เขาไม่สามารถ ทำการซ่อมไม้ต้นนี้ได้ และต้องไม่ใช่ไม้ต้นต่อไป

ค. เขาสามารถทำการเปลี่ยน ไม้ต้นนี้ได้โดยไม่ทำให้การเล่นล่าช้า

ง. เขาอาจขอยืม ไม้จากผู้อื่นได้

34. เรื่องเวลาและกลุ่มของนักกอล์ฟในการออกไปเล่นนั้น การปฏิบัติที่ถูกต้องที่สุดคือข้อใด

ก. นักกอล์ฟควรมาถึงจุดปล่อยตัวตามเวลา และรายงานตัว ต่อผู้ปล่อยตัวนักกอล์ฟ

ข. นักกอล์ฟควรมาถึงจุดปล่อยตัวตามเวลา และตามลำดับการเล่น

ค. นักกอล์ฟต้องมาถึงจุดปล่อยตัวให้ทันตามเวลาและพร้อมเล่น โดยไม่เกี่ยวข้องกับลำดับการเล่น

ง. นักกอล์ฟต้องมาถึงจุดปล่อยตัวให้ทันตามเวลาและพร้อมเล่น โดยมีลำดับการเล่นเป็นสำคัญ

35. ตามกฎเรื่องลำดับการเล่นนั้น “ลูกของผู้เล่นที่อยู่ไกลจากหลุมกว่าจะได้เล่นก่อน” โปรดพิจารณาว่าข้อใดไม่เกี่ยวกับประเด็นสำคัญของลำดับการเล่น

ก. เพื่อความรวดเร็วในการแข่งขัน

ข. เพื่อป้องกันการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างการแข่งขัน

ค. เพื่อป้องกันการเกิดอันตรายจากลูกกอล์ฟ

ง. เพื่อป้องกันการสับสนของกรรมการผู้ตัดสิน

36. การแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์ ถ้าผู้เล่น เล่นลูกจากนอกแท่นตั้งที่ ฝ่ายตรงข้ามอาจขอให้ผู้เล่น ยกเลิกช็อตนั้น ถ้าเขาเห็นว่าลูกของผู้เล่นอยู่ในตำแหน่งดีหรือขอให้ผู้เล่นเล่นลูกนั้นต่อไปได้ ถ้าเขาเห็นว่าลูกของผู้เล่นไปอยู่ในตำแหน่งไม่ดี คำตอบที่ถูกต้องที่สุดคือ

ก. ฝ่ายตรงข้ามสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนตามที่แนะนำในโจทย์นี้ได้

ข. ฝ่ายตรงข้าม ไม่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนตามที่แนะนำในโจทย์นี้ได้ เพราะนักกอล์ฟต้องมีน้ำใจนักกีฬา

ค. ผู้เล่นที่เล่นนอกแท่นตั้งที่มีสิทธิ์ในการเลือกเล่นเพราะเป็นการแข่งแบบแมทซ์เพลย์

ง. ผู้เล่นมีสิทธิ์คัดค้านฝ่ายตรงข้ามที่ และสามารถจะเล่นลูกจากที่เดิมใหม่ได้เขาถ้า

ต้องการ

37. “ผู้เล่นไม่จำเป็นต้องได้สิทธิ์ในการมองเห็นลูกของตนเองทำการตีลูก” ความมุ่งหมายของกฎข้อบังคับข้อนี้มีความสำคัญและสามารถนำไปใช้ในเหตุการณ์ใด

ก. ให้ผู้เล่นตีลูกในอุปสรรคที่อยู่ใต้ใบไม้ที่หล่นจากต้นตามสภาพ

ข. ให้ผู้เล่นตีลูกที่ตกอยู่ในรูของสัตว์ที่อาศัยอยู่ในโพรง

ค. ให้ผู้เล่นตีลูกที่ค้างอยู่บนแถวที่นั่งของผู้ชมการแข่งขัน

ง. ให้ผู้เล่นตีลูกที่จมอยู่ในเขตแฟร์เวย์

38. สิ่งที่ดีกับคันธงเพื่อแสดงตำแหน่งของหลุมบนกรีนนั้นตามกฎข้อบังคับอนุญาตให้ติดตั้งได้หรือไม่

ก. อนุญาตให้ติดตั้งได้ ถ้าสิ่งื่อนำมาติดนั้นมีพื้นหน้าตัดเป็นวงกลม

ข. อนุญาตให้ติดตั้งได้ ถ้าสิ่งื่อนำมาติดนั้นมีพื้นหน้าตัดเป็นรูปสี่เหลี่ยม

ค. ไม่อนุญาตให้ติดตั้งได้ แม้ว่าสิ่งื่อนำมาติดนั้นมีพื้นหน้าตัดเป็นวงกลม

ง. ไม่อนุญาตให้ติดตั้งได้ในทุกกรณี

39. จากความหมายของคำว่า “ลูกเคลื่อนที่” หมายถึงลูกเคลื่อนที่ไปที่ใหม่แล้วไม่กลับมาที่เดิม ในกรณีที่ลูกกอล์ฟของผู้เล่นค้างอยู่บนง่ามไม้แล้วผู้เล่นปีนขึ้นไปเพื่อจะตีลูกแล้วง่ามไม้นั้นโน้มลงมา ท่านเข้าใจว่าผู้เล่นทำลูกเคลื่อนที่หรือไม่ และตัดสินอย่างไรคำตอบที่ถูกต้องที่สุดคือ
- ไม่ถือว่าลูกเคลื่อนที่ จึงไม่ปรับโทษ
 - ไม่ถือว่าลูกเคลื่อนที่ แต่ต้องปรับโทษผู้เล่น
 - ถือว่าลูกเคลื่อนที่ แต่ไม่ต้องปรับโทษ
 - ถือว่าลูกเคลื่อนที่ และต้องปรับโทษผู้เล่น
40. ถ้าลูกของผู้เล่นตีไปแล้ว ลูกไปฝังจมในลูกมะม่วง สิทธิของผู้เล่นคือการปฏิบัติตามข้อใด..
- มีสิทธิขอผ่อนปรน เพราะ มะม่วงเป็น Loose Impediment
 - ไม่มีสิทธิขอผ่อนปรน แม้ว่ามะม่วงจะเป็น Loose Impediment ก็ตาม
 - มีสิทธิขอผ่อนปรน เพราะ มะม่วงเป็นสิ่งภายนอก (Outside Agency)
 - ไม่มีสิทธิขอผ่อนปรน เพราะ มะม่วงเป็นสิ่งภายนอก (Outside Agency)
41. ในความหมายของ “เส้นกำหนดเขตโอบีถือว่าเป็นเขตของโอบี และลูกอยู่ในเขตโอบีเมื่อทุกส่วนของลูกอยู่ในเขตโอบี” ควรสร้างเป็นประโยคใหม่ให้เข้าใจง่ายที่สุดดังนี้
- ลูกอยู่ในเขตโอบีเมื่อลูกกอล์ฟนั้นอยู่บนกลางเส้นโอบี
 - ลูกอยู่ในเขตโอบีเมื่อลูกกอล์ฟนั้นสัมผัสเส้นโอบี
 - ลูกอยู่ในเขตโอบีเมื่อลูกกอล์ฟนั้นอยู่เลยเส้นโอบี
 - ลูกอยู่ในเขตโอบีเมื่อไม่มีส่วนใดของลูกกอล์ฟสัมผัสภายในเขตของสนามเลย
42. โปรดเลือกคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับการแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์
- ผู้เล่นได้ คอร์รมี
 - ผู้เล่นยอมแพ้ในสโตรคที่เหลือของเขา
 - ผู้เล่นอ้างสิทธิของเขาก่อนลงจากกรีนหลุมแรกของการแข่งขัน
 - ผู้เล่นขอเล่น 2 ลูกเมื่อเกิดสงสัยในการปฏิบัติ
43. ไม้กอล์ฟที่ถือว่ามิสภาพไม่เหมาะสมมาใช้เล่นถ้ามีสภาพดังต่อไปนี้
- ก้าน ไม้กอล์ฟมีรอยบุบ และงอมาก
 - มุมของสันไม้กอล์ฟเปลี่ยนไป
 - องศาของหน้าไม้เปลี่ยนไป
 - หน้าเหล็กสึกมาก
44. เรื่องความรับผิดชอบของผู้เล่นในการแจ้งข้อมูลของสโตรคที่ทำไปแล้วในแมทซ์เพลย์ และจากความหมายของ “โดยเร็วเท่าที่สามารถปฏิบัติได้” ประเมินจากเหตุการณ์ใดถูกต้องที่สุด
- ผู้เล่นต้องบอกแก่ฝ่ายตรงข้ามก่อนฝ่ายตรงข้ามจะตีช็อตต่อไป

- จ. ผู้เล่นต้องบอกแก่ฝ่ายตรงข้ามก่อนฝ่ายตรงข้ามจะลงจากกรีนของหลุมนั้น
- ค. ผู้เล่นต้องบอกแก่ฝ่ายตรงข้ามก่อนฝ่ายตรงข้ามจะขึ้นแท่นตั้งทีของหลุมต่อไป
- ง. ผู้เล่นต้องบอกแก่ฝ่ายตรงข้ามก่อนฝ่ายตรงข้ามจะถามถึงข้อมูลนั้น
45. การกำหนดลำดับการเล่นแบบสโตรคเพลย์ที่ใช้แต้มต่อ (Handicap) จะประเมินลำดับการเล่นในการแข่งขันดังกล่าวอย่างไรในรอบต่อไป
- ก. ประเมินจากกรอส สกอร์ที่ยังไม่หักจากแต้มต่อในทุกหลุมที่เล่นไปแล้ว
- ข. ประเมินจากกรอส สกอร์ที่ยังไม่หักจากแต้มต่อจากหลุมแรกของการเล่น
- ค. ประเมินจากเน็ต สกอร์ที่หักจากแต้มต่อในทุกหลุมที่เล่นไปแล้ว
- ง. ประเมินจากเน็ต สกอร์ที่ยังหักจากแต้มต่อจากหลุมแรกของการเล่น
46. เมื่อผู้เล่นตั้งลูกภายในแท่นตั้งทีอย่างถูกต้อง แล้วเขาตีลูกอย่างตั้งใจแต่เขาตีพลาดหัวไม้ไม่ถูกลูก ลูกยังคงอยู่บนที่ที่ตั้งลูก ต่อมาเขาจรดไม้อีกครั้ง ปรากฏว่าหัวไม้ของเขาไปถูกลูกตกจากที่ที่ตั้งลูก ดังนั้นวิธีการปฏิบัติและการตัดสินที่ถูกต้องที่สุดคือข้อใด
- ก. ผู้เล่นไม่ถูกปรับโทษ และมีสิทธิ์ตีลูกตามสภาพ
- ข. ผู้เล่นไม่ถูกปรับโทษ และมีสิทธิ์นำลูกมาวางบนที่ ที่ตั้งลูก
- ค. ผู้เล่นถูกปรับโทษ 1 คะแนนและต้องนำลูกกลับไปวางบนที่ ที่ตั้งลูก
- ง. ผู้เล่นถูกปรับโทษ 1 คะแนนและต้องตีลูกตามสภาพ
47. ลูกของผู้เล่นหยุดอยู่ในน้ำตื้นในอุปสรรคน้ำและมีกระแสน้ำไหลแรง หลังจากผู้เล่นเดินตรงไปที่ลูกแล้วจรดลูก ต่อมาลูกได้เคลื่อนที่ไปเพราะกระแสน้ำ ตัดสินอย่างไร
- ก. ควรปรับโทษ 1 แต้มเพราะไม่มีสิทธิ์เล่นลูกที่เคลื่อนที่ในกระแสน้ำนั้น
- ข. ควรปรับโทษ 2 แต้มเพราะไม่มีสิทธิ์เล่นลูกที่เคลื่อนที่ในกระแสน้ำนั้น
- ค. ไม่ควรปรับโทษ และต้องเล่นลูกที่เคลื่อนที่ในกระแสน้ำนั้นตามสภาพ
- ง. ไม่ควรปรับโทษ แต่ต้องนำลูกนั้นกลับไปวางที่เดิม
48. ลูกของผู้เล่นค้างปากหลุม ผู้เล่นเดินไปที่หลุม เมื่อถึงหลุมแล้ว เขาคอยอยู่ 40 วินาที ลูกลงหลุมไป ผู้เล่นมีโทษปรับท่านเห็นด้วยหรือไม่
- ก. ไม่เห็นด้วย เพราะ เป็นสิทธิ์ของผู้เล่น
- ข. ไม่เห็นด้วย เพราะลูกลงหลุมโดยไม่ใช่เกิดจากการตีลูกนั้นแล้ว
- ค. เห็นด้วย เพราะเป็นไปตามกฎข้อบังคับ
- ง. เห็นด้วย เพราะผู้เล่นทำให้ผู้ร่วมแข่งขันเสียเวลาในการรอ
49. ผู้เล่นตีลูกสำรองจากแท่นตั้งทีไปชนลูกเดิมของตนเองเคลื่อนที่การตัดสินข้อใดถูกต้องที่สุด
- ก. ผู้เล่นมีโทษปรับ 1 แต้มเพราะทำให้ลูกที่อยู่ในการเล่นเคลื่อนที่ไปแล้วต้องนำลูกเดิมนั้นกลับไปวางที่เดิม

ข. ผู้เล่นมีโทษปรับ 1 แต้มเพราะทำให้ลูกที่อยู่ในการเล่นเคลื่อนที่ไปแล้วต้องเล่นลูกเดิมนั้นตามสภาพ

ค. ผู้เล่นไม่มีโทษปรับ แล้วต้องนำลูกเดิมนั้นกลับไปวางที่เดิม

ง. ผู้เล่นไม่มีโทษปรับ แล้วต้องเล่นลูกเดิมนั้นตามสภาพ

50. ข้อใดต่อไปนี้มี ความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎ เรื่อง “ลูกไม่สามารถเล่นได้” มากที่สุด

ก. ผู้เล่นแต่ผู้เดียวเท่านั้นคือผู้ตัดสินว่าลูกของตนเป็นลูกไม่สามารถเล่นได้ในทุกกรณี

ข. ผู้เล่นและแคดดี้ของตนเท่านั้นคือผู้ตัดสินว่าลูกของตนเป็นลูกไม่สามารถเล่นได้ในทุกกรณี

ค. ผู้เล่นแต่ผู้เดียวเท่านั้นคือผู้ตัดสินว่าลูกของตนเป็นลูกไม่สามารถเล่นได้ในทุกกรณี ยกเว้นลูกอยู่ในอุปสรรคน้ำ

ง. ผู้เล่นและแคดดี้ของตนเท่านั้นคือผู้ตัดสินว่าลูกของตนเป็นลูกไม่สามารถเล่นได้ในทุกกรณี ยกเว้นลูกอยู่ในอุปสรรคน้ำ

(เฉลย 1ง 2ง 3ง 4ง 5ง 6ค 7ง 8ข 9ข 10ง 11ข 12ข 13ค 14ข 15ข 16ง 17ง 18ก 19ก 20ข 21ข 22ค 23ข 24ข 25ข 26ง 27ง 28ค 29ก 30ข 31ง 32ก 33ข 34ค 35ง 36ก 37ก 38ก 39ก 40ข 41ง 42ง 43ก 44ก 45ก 46ค 47ค 48ค 49ค 50ค)

เครื่องมือชุดที่ 5

แบบทดสอบความรู้ทั่วไปด้าน อำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

ตารางแสดงแนวคิดการวัดผลของ Bloom และคณะ (1956, 2001)

ความรู้ทั่วไปด้าน อำนาจหน้าที่การ ปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ	พฤติกรรม					
	ความรู้-จำ ข้อ	เข้าใจ ข้อ	นำไป ใช้ข้อ	วิเคราะห์ ข้อ	สังเคราะห์ ข้อ	ประเมินค่า ข้อ
1. กรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ	1	-	-	36	-	41
2. คุณสมบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ	2	-	26	37	-	42
3. การสร้างควม ศรัทธาของกรรม การ ผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ	3	16	-	-	-	43
4. การปฏิบัติหน้าที่ ของกรรมการผู้ ตัดสินกีฬากอล์ฟ	4-5	17	27	38	-	44
5. จิตวิทยาสำหรับ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ	6	-	28	-	-	-
6. อำนาจหน้าที่ของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬากอล์ฟ	7-8	18-21	29	-	-	45
7. การบริหารการ แข่งขัน กีฬากอล์ฟ	9 -15	22-25	30-35	39-40	-	46-50
จำนวนข้อสอบ	15 ข้อ	10ข้อ	10 ข้อ	5 ข้อ	- ข้อ	10ข้อ
รวม 50 ข้อ						

คำชี้แจง ให้เลือกวงกลม ในข้อ ก ข ค หรือ ง ในข้อที่ถูกต้องมากที่สุดจำนวน 50 ข้อ ดังนี้

เวลาในการสอบ 2 ชม.

1. กรรมการผู้ตัดสิน (Referee) กีฬาอีสปอร์ตในการแข่งขันใดๆ หมายถึงใคร
 - ก. บุคคลใดๆ ที่ต้องผ่านการสอบเป็นกรรมการกีฬาอีสปอร์ตจาก สมาคมผู้รับผิดชอบ เช่น RandA หรือสมาคมอีสปอร์ตแห่งประเทศไทย
 - ข. บุคคลใดๆ ที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการ (Committee) เพื่อตัดสินชี้ขาดเรื่องการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎข้อบังคับกีฬาอีสปอร์ต
 - ค. บุคคลใดๆ ที่ผ่านประสบการณ์ทางกีฬาอีสปอร์ตอย่างโชกโชนเป็นเวลานานมาก และรู้จักกติกาการแข่งกีฬาอีสปอร์ตเป็นอย่างดี
 - ง. บุคคลใดๆ ที่มีความรู้ความสามารถและนักกีฬาอีสปอร์ตมืออาชีพ
2. กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอีสปอร์ตควรมีคุณสมบัติตามข้อใดที่ถูกต้องที่สุด
 - ก. ต้องเป็นบุคคลที่สามารถตรวจสอบผู้เล่นเมื่อกระทำผิดกฎข้อบังคับโดยทันทีได้
 - ข. ต้องเป็นบุคคลที่สามารถชี้แจงให้ผู้เล่นทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ เพราะเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ
 - ค. ต้องเป็นบุคคลที่สามารถในการบริหารการแข่งขันได้อย่างมีคุณภาพ
 - ง. ต้องเป็นบุคคลที่สามารถรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับของกีฬาอีสปอร์ตและชื่อสัตว์แข่งแรง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
3. ข้อใดไม่ใช่วิธีการปฏิบัติเพื่อสร้างความศรัทธาของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอีสปอร์ต
 - ก. สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้
 - ข. มีบุคลิกลักษณะและการแต่งกายที่น่าเชื่อถือ
 - ค. เป็นผู้ตรงต่อเวลา
 - ง. มีความสามารถในการต่อรองกับนักกีฬาและผู้บริหารจัดการของทีมนักกีฬาได้
4. ข้อใดคือการปฏิบัติตัวที่ดีที่สุดของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอีสปอร์ต
 - ก. พยายามสังสรรค์กับนักกีฬาอยู่เสมอ
 - ข. พิจารณาตัดสินโดยใช้วิธีการคาดคะเนจากทักษะหรือท่าทางการเล่นของนักกีฬา
 - ค. พยายามให้เกียรติกับผู้ตัดสินอื่นและเพื่อนร่วมงานทุกคน
 - ง. มีความสามารถในการต่อรองกับนักกีฬาและผู้บริหารจัดการของทีมนักกีฬาได้

5. เมื่อกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟเห็นผู้เล่นกำลังจะกระทำผิดกฎข้อบังคับ หน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินสามารถปฏิบัติตามข้อใดที่ถูกต้องที่สุด
- ต้องห้ามผู้เล่นกระทำผิดกฎข้อบังคับโดยทันที
 - ควรชี้แจงให้ผู้เล่นทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ เพราะเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ
 - ควรชี้แจงให้ผู้เล่นทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ แต่ไม่ได้เป็นข้อผูกพันในการที่ ต้องเข้าไปชี้แจง
 - ควรห้ามผู้เล่นกระทำผิดกฎข้อบังคับเพราะกรรมการผู้ตัดสินมีอำนาจชี้ขาดในการแข่งขัน
6. ถ้ากรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟมีความวิตกกังวลในการปฏิบัติหน้าที่ วิธีการที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟปฏิบัติได้เป็นอย่างดีและถูกต้องตามตำราคือ
- การนั่งสมาธิในสนามแข่งขัน
 - การรับประทานอาหารเช้า ก่อนปฏิบัติหน้าที่
 - การพยายามสร้างความเคยชินกับสนามแข่งขัน
 - แต่งกายให้เหมาะสมด้วยเสื้อผ้าที่หลวมๆ
7. เมื่อการตัดสินของกรรมการผู้ตัดสินในเหตุการณ์ใดๆ ที่ถือว่าเป็นที่สิ้นสุดแล้วนักกีฬากอล์ฟไม่อาจอุทธรณ์ได้นั้นเป็นไปตามกฎข้อบังคับข้อใด
- กฎข้อบังคับที่ 34-1
 - กฎข้อบังคับที่ 34-2
 - กฎข้อบังคับที่ 34-3
 - กฎข้อบังคับที่ 34-4
8. เมื่อคณะกรรมการผู้ตัดสินได้พิจารณากำหนด “ครอบปั้งโซน” สำหรับผู้เล่นที่ตีลูกตกน้ำแล้ว การปฏิบัติของผู้เล่น คือข้อใด
- ผู้เล่นควรนำลูกที่ตกน้ำนั้นมาครอบปั้งในเขตครอบปั้งโซนโดยไม่ชักช้า
 - ผู้เล่นมีสิทธิ์ใช้ครอบปั้งโซนเป็นทางเลือกสำหรับการปฏิบัติตามกฎข้อ 26
 - ผู้เล่นควรนำลูกใหม่มาแทนแต่ต้องครอบปั้งลูกในเขตครอบปั้งโซน
 - ผู้เล่นอาจขอเพิ่มการปรับโทษเป็นสองเท่าแล้วครอบปั้งลูกนอกเขตครอบปั้งโซนได้
9. การกำหนดจุดสำหรับการเจาะหลุมบนกรีนในวันแข่งขันใดๆ เป็นหน้าที่ของใคร
- ฝ่ายสนามหรือผู้ดูแลสนามกอล์ฟนั้นๆ
 - คณะกรรมการผู้ตัดสินที่มีหน้าที่ในการมาร์คสนามที่อาจกำหนดจุดให้แตกต่างในแต่ละวันของการแข่งขัน

ค. ผู้ร่วมแข่งขันที่กำหนดจุดตามความต้องการเพื่อให้ผู้เล่นทุกคนมีความเสมอภาคและทำให้การแข่งขันเป็นธรรม

ง. สมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทยเป็นผู้กำหนด

10. ในการแข่งขันใดๆ ในกรณีที่ผลการตัดสินคะแนนของผู้เล่นเสมอกันเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ในการกำหนดวิธีการตัดสินตามข้อใดที่ถือว่าถูกต้องที่สุด

ก. คณะกรรมการควรประกาศถึงวิธีการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำการแข่งขันต่อแบบใด เช่น การเพลย์ออฟ

ข. คณะกรรมการไม่จำเป็นต้องประกาศถึงวิธีการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำการแข่งขันต่อแบบใด เพราะกรรมการมีสิทธิอันชอบธรรมในการจัดการแข่งขันแบบใดก็ได้

ค. เมื่อผู้เล่นแข่งขันจบแล้วเพื่อความเป็นธรรมและยุติธรรมคณะกรรมการควรเลือกรางวัลให้ผู้แข่งขันที่เสมอกัน

ง. ให้ผู้เล่นกำหนดวิธีการหาผู้ชนะสุดท้ายตามแต่ผู้เล่นที่เสมอกันจะร่วมกันพิจารณาเห็นเหมาะสมเพราะทุกคนมีสิทธิในรางวัลเท่าเทียมกัน

11. ในกรณีที่สภาพสนามไม่เหมาะในการแข่งขันการสังคายน์พักรการเล่นเป็นหน้าที่ของใคร

ก. คณะผู้บริหารสนามกอล์ฟ

ข. คณะกรรมการจัดการแข่งขัน

ค. คณะกรรมการผู้ตัดสิน

ง. คณะกรรมการกำกับงบประมาณในการแข่งขัน

12. ในการจัดตารางแสดงลำดับหลุมหรือตารางเส้นดิแคปเป็นหน้าที่ของใคร

ก. คณะผู้บริหารสนามกอล์ฟ

ข. คณะกรรมการจัดการแข่งขัน

ค. คณะกรรมการผู้ตัดสิน

ง. คณะกรรมการกำกับงบประมาณในการแข่งขัน

13. เรื่องกฎสนามและกฎกติกา ข้อบังคับหลัก มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ก. กรรมการผู้ตัดสินสามารถนำ กฎสนาม ไปละเว้น กฎกติกาข้อบังคับหลักได้

ข. กรรมการผู้ตัดสินต้องไม่นำ กฎสนาม ไปละเว้น กฎกติกาข้อบังคับหลัก

ค. กรรมการผู้ตัดสินสามารถนำ กฎสนาม ไปละเว้น กฎกติกาข้อบังคับหลักได้แต่ต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจัดการแข่งขัน

ง. กรรมการผู้ตัดสินสามารถนำ กฎสนาม ไปละเว้น กฎกติกาข้อบังคับหลักได้แต่ต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการผู้จัดการสนามกอล์ฟนั้นๆ

14. ในกรณีที่ผลการตัดสินคะแนนของผู้เล่นเสมอกัน วิธีการตัดสินตามข้อใดที่ถือว่าถูกต้องที่สุด

ก. การแข่งขันในสโตรคเพลย์ สามารถนำกฎ แมทซ์เพลย์ใช้ตัดสินได้
 ข. การแข่งขันในสโตรคเพลย์ ต้องไม่นำกฎ แมทซ์เพลย์มาใช้ตัดสิน
 ค. การแข่งขันในสโตรคเพลย์ สามารถใช้การตัดสินตาม กฎสโตรคเพลย์และ แมทซ์เพลย์ได้เลย

ง. การแข่งขันในสโตรคเพลย์ สามารถใช้การตัดสินตาม กฎสโตรคเพลย์และ แมทซ์เพลย์ได้แต่ต้องอยู่ในดุลยพินิจของ คณะกรรมการจัดการแข่งขัน

15. การแข่งขันแบบ โบกี้ พาร์และสเตเบิลฟอร์ด ความรับผิดชอบในการใช้แบนดิแคปที่บันทึกในสกอร์การ์ด การรวมผลคะแนนแต่ละหลุมเป็นหน้าที่ของใคร

- ก. นักกีฬาบอล์ฟ
- ข. กรรมการผู้ตัดสิน
- ค. หัวหน้าทีมของนักกีฬาบอล์ฟ
- ง. กรรมการแต่มาจากสมาคมกีฬาบอล์ฟ

16. การปฏิบัติตนนอกสนามแข่งขันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือได้ ประเด็นใดถือว่าเป็นการปฏิบัติตนนอกสนามแข่งขันที่น่าจะทำให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือได้ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาบอล์ฟมากที่สุด

- ก. การมีทักษะในการเกลี้ยกล่อมให้ผู้เล่นสำนึกผิดเมื่อละเมิดกฎ กติกาข้อบังคับ
- ข. การมีทักษะในการสร้างสายสัมพันธ์กับนักกีฬาทุกระดับชั้น
- ค. การมีทักษะในการแสวงหา และ บริหารจัดการงบประมาณเพื่อให้การจัดการแข่งขันมีคุณภาพ
- ง. การมีทักษะในการแสดงออกถึงลักษณะท่าทางที่น่านิยม ทั้งการแต่งกายและการตรงต่อเวลา

17. ข้อใดที่ถือว่าผู้เล่นทำผิดมารยาทอย่างร้ายแรง

- ก. ผู้เล่นถ่มน้ำลายรดสนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบนกรีน
- ข. ผู้เล่นมีเจตนาใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อกรรมการผู้ตัดสิน
- ค. ผู้เล่นมีเจตนาทำให้ผู้เล่นอีกคนหนึ่งเสียสมาธิ หรือเจตนาล่วงละเมิดผู้อื่น
- ง. ผู้เล่นมีเจตนานำธงบนกรีนไปปักไว้ที่อื่นนอกกรีน

18. การกำหนดเขตอุปสรรคน้ำด้านข้างท่านเข้าใจว่าแตกต่างจากอุปสรรคน้ำปกคิอย่างไร

- ก. พื้นที่ครอบปลูกในเขตอุปสรรคน้ำด้านข้าง มีจุดครอบที่ไม่ใกล้หลุมมากกว่าอุปสรรคน้ำปกคิ
- ข. พื้นที่ครอบปลูกในเขตอุปสรรคน้ำด้านข้าง มีจุดครอบที่ใกล้หลุมมากกว่าอุปสรรคน้ำปกคิ

ค. พื้นที่ในเขตอุปสรรคน้ำด้านข้าง และอุปสรรคน้ำปกติวัดจากความกว้างของเขตอุปสรรคน้ำนั้น

ง. ไม่มีความแตกต่างระหว่างอุปสรรคน้ำด้านข้างกับอุปสรรคน้ำปกติ

19. เมื่อกรรมการผู้ตัดสินให้คำตัดสินที่ผิดพลาดอยู่บ่อยครั้งจะมีผลอย่างไร

ก. ทำให้ผู้เล่นขาดสมาธิในการแข่งขัน

ข. ทำให้ผู้ชมเกิดความไม่พอใจ

ค. ทำให้คณะกรรมการผู้ตัดสินเกิดความแตกแยก

ง. ทำให้เสียชื่อเสียงของคณะกรรมการทั้งหมด

20. ในสถานการณ์อย่างไรที่คณะกรรมการผู้ตัดสินควรจะยกเลิกรอบแข่งขันทันที

ก. สภาพร่างกายของผู้แข่งขันไม่ปกติ

ข. สภาพอากาศผิดปกติอย่างรุนแรง

ค. สภาพสนามไม่เป็นธรรมแก่ผู้แข่งขัน

ง. สภาพของกรรมการผู้ตัดสินไม่ปกติ

21. ถ้าผู้เล่นไม่เห็นด้วยกับการตัดสินของกรรมการผู้ตัดสิน ผู้เล่นสามารถเรียกร้องได้หรือไม่อย่างไร

ก. ไม่ได้ แต่อาจเสนอคำตัดสินสู่คณะกรรมการเพื่อพิจารณา ถ้ากรรมการผู้ให้คำตัดสินนั้นยินยอม

ข. ไม่ได้ แต่อาจเสนอคำตัดสินสู่คณะกรรมการเพื่อพิจารณา ถ้าสมาคมกอล์ฟที่เกี่ยวข้องนั้นยินยอม

ค. ได้ โดยเสนอคำตัดสินสู่คณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ง. ได้ โดยเสนอคำตัดสินสู่สมาคมกอล์ฟที่เกี่ยวข้องนั้นเพื่อพิจารณา

22. การเรียกรางวัลคืนจากผู้แข่งขันนั้นเกิดขึ้นจากกรณีใด

ก. เฉพาะในการแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์ ถ้ามีการอ้างสิทธิ์จากผู้เล่นฝ่ายตรงข้ามหลังจบการแข่งขัน

ข. เฉพาะในการแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์ ถ้ามีการประท้วงจากผู้ชมหลังจบการแข่งขัน

ค. เฉพาะในการแข่งขันแบบสโตรคเพลย์ ถ้าคณะกรรมการไม่ได้เอาผลการแข่งขัน

ของผู้ชนะไปปิดประกาศไว้

ง. เฉพาะในการแข่งขันแบบสโตรคเพลย์ ถ้าคณะกรรมการเปลี่ยนแปลงโทษปรับเมื่อพบหลังจบการแข่งขัน

23. เมื่อผู้ตัดสินได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการ (Committee) ฉะนั้นผู้ตัดสินย่อมมีสิทธิ์ในการใช้รถกอล์ฟได้ตามสะดวกในการที่จะเข้าไปให้คำตัดสินกับผู้เล่นที่มีปัญหาในหลุมต่างๆ โดยที่ผู้

ตัดสินสามารถขับรถไปอย่างรวดเร็วเพื่อไปแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งและบางโอกาสอาจขับรถข้ามแฟร์เวย์ ในขณะที่ผู้เล่นกำลังขึ้นไม้กอล์ฟเพื่อตีลูก จงพิจารณาว่าข้อใดถูกต้องที่สุด

ก. เป็นหน้าที่ของนักกอล์ฟที่กำลังเล่นอยู่ในหลุมนั้นต้องคอยระวังและต้องหยุดเล่นถ้ากรรมการขับรถตัดแฟร์เวย์

ข. กรรมการผู้ตัดสินมีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะขับรถไปที่ใดก็ได้เพื่อให้การบริการแก่ผู้เล่น

ค. กรรมการผู้ตัดสินไม่ควรรบกวนการเล่นของผู้เล่นในขณะที่ผู้เล่นกำลังตั้งใจตีลูกกอล์ฟอยู่

ง. นักกอล์ฟต้องพิจารณาถึงความปลอดภัยของกรรมการผู้ตัดสินเป็นเบื้องต้น

24. จงพิจารณาว่าหน้าที่ของโฟร์แคตคือ ข้อใดถูกต้องที่สุด

ก. เรียกกรรมการผู้ตัดสินในกรณี que ผู้เล่นสงสัยในข้อปฏิบัติ

ข. เผ่าสังเกตลูกของผู้เล่นที่ตีมาจากแท่นตั้งที่ โดยมีธงเป็นเครื่องหมายกับแสดงให้ผู้เล่นนั้นๆ ทราบว่าลูกของเขาหายหรือตกน้ำหรือเข้าเขตโอบี

ค. มีหน้าที่ในการช่วยหาลูกกรณีที่ลูกของผู้เล่นอาจสูญหายระหว่างการเล่น

ง. ถูกทุกข้อ

25. ในการแข่งขันใดๆ เมื่อผลการแข่งขันยังไม่ประกาศเป็นที่สิ้นสุด ในระหว่างรอการรวมคะแนนจากคณะกรรมการปรากฏว่ามีผู้ชมเข้ามาประท้วงว่ามีผู้เล่นหนึ่งท่านทำลูกหยุดอยู่ให้เคลื่อนที่โดยกฎไม่อนุญาต แต่เมื่อกรรมการสอบสวนพบว่าพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายคือผู้เล่นที่ทำให้ลูกเคลื่อนโดยกฎไม่มีการอนุญาตและฝ่ายผู้ประท้วงมีแค่พยานบุคคลเท่านั้นทั้งสองฝ่าย ถ้าท่านเป็นหัวหน้าคณะกรรมการผู้ตัดสิน ท่านจะปฏิบัติอย่างไร

ก. ยกประโยชน์แก่ผู้เล่น

ข. กีฬากอล์ฟนั้นนักกอล์ฟหรือผู้เล่นต้องซื่อสัตย์ ฉะนั้นท่านควรแจ้งให้ฝ่ายผู้เล่นยอมรับการกระทำตามความเป็นจริง

ค. ท่านควรเกลี้ยกล่อมให้ทั้งสองฝ่ายยอมความกัน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในสังคมกอล์ฟ

ง. เมื่อมีผู้ประท้วงแล้วหัวหน้าคณะกรรมการผู้ตัดสิน ต้องทำการตัดสินผู้เล่นผู้นั้น

ออกจากการแข่งขันทันที (DQ)

26. ในการจัดการแข่งขันกอล์ฟการกุศล ที่ไม่ใช่กฎกติกาหลักของกีฬากอล์ฟมาใช้ คณะกรรมการผู้ตัดสินที่ดีควรปฏิบัติอย่างไร

ก. คณะกรรมการผู้ตัดสินที่ดีจะต้องให้คำตัดสินต่อทุกคำถาม

ข. คณะกรรมการผู้ตัดสินที่ดีจะต้องไม่ให้คำตัดสินต่อคำถามใดทั้งสิ้น

ค. คณะกรรมการผู้ตัดสินที่ตัดสินจะต้องลงโทษต่อผู้เล่นที่ละเมิดกฎ

ง. คณะกรรมการผู้ตัดสินที่ตัดสินจะต้องรายงานการแข่งขันทันทีต่อสมาคมกอล์ฟที่เกี่ยวข้อง

27. กรรมการผู้ตัดสินที่ใช้ศิลปะในการทำหน้าที่ตัดสิน โดยอาจยึดหลักที่ว่า “มีความรู้ หูตาต้องส่องไว” ในกรณีของคำว่าส่องไวของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟนั้นสามารถแก้ปัญหาในสนามการแข่งขันในข้อใดมากที่สุด

ก. การแก้ปัญหาในความขัดแย้งระหว่างผู้เล่นที่ต่างรักษาผลประโยชน์ของตนเอง

ข. การแก้ปัญหาในเรื่องการรักษาสภาพสนามที่ผิดปกติให้พร้อมในการแข่งขัน

ค. การแก้ปัญหาในเรื่องการจัดลำดับผู้แพ้ชนะในการแข่งขัน

ง. การแก้ปัญหาในเรื่องการนำ กฎ กติกา ข้อบังคับที่ถูกต้องตรงประเด็นมาใช้ในสถานการณ์นั้น

28. การสำรวจสภาพสนามและสิ่งแวดล้อมภายในต่างๆ มีประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาในด้านใดของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟมากที่สุด

ก. มีประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาในด้าน ความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเมื่อผู้เล่นในหลุมต่างๆต้องการคำตัดสินจากกรรมการ

ข. มีประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาในด้าน การจัดกลุ่ม หัวหน้าทีม ผู้ฝึกสอนผู้เล่น เจ้าหน้าที่สนาม และผู้ชม

ค. มีประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาในด้านการกำกับดูแลกรรมการผู้ร่วมงาน

ง. มีประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาในด้านการจำเวลาสำหรับผู้เล่นที่เล่นชักช้า

29. สนามกอล์ฟกำลังอยู่ในระหว่างการปรับปรุง จึงมีความจำเป็นต้องใช้กรีนชั่วคราว กรรมการผู้ตัดสินจะออกกฎสนามสำหรับกรีนชั่วคราว ในกรณีใดต่อไปนี้เป็นกรณีละเมิดกฎ

ก. ผู้เล่นอาจหยิบลูกกอล์ฟของเขาบนกรีนได้ แต่ต้องพัตให้จบ

ข. ผู้เล่นอาจหยิบลูกกอล์ฟของเขาบนกรีนได้ แต่ต้องมาร์คตำแหน่งลูกก่อนหยิบ

ค. ผู้เล่นอาจหยิบลูกกอล์ฟของเขา แล้วไม่ต้องพัตให้จบ แต่ต้องบวก 2 แต้มสำหรับบนกรีนนั้นได้

ง. ผู้เล่นอาจหยิบลูกกอล์ฟของเขาบนกรีนได้แต่ต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดกฎ ถ้าเขาอนุญาตให้บุคคลอื่นไปหยิบลูกของเขา

30. การจัดการแข่งขันในแมตช์สำคัญมาก เงินรางวัลสูง กรรมการผู้ตัดสินจะปฏิบัติอย่างไรในเรื่องการกำหนดแผนผังบนกรีน

ก. สามารถกำหนดได้เพราะไม่ขัดกับกฎข้อบังคับกีฬากอล์ฟ

ข. สามารถกำหนดได้ถ้าเป็นความต้องการของกรรมการผู้บริหารสนามกอล์ฟ

ค. ไม่สามารถกำหนดได้เพราะขัดกับกฎข้อบังคับกีฬากอล์ฟ

- ง. ไม่สามารถกำหนดได้เพราะไม่ใช่หน้าที่ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟ
31. กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอล์ฟสามารถยึดเวลาการส่งสกอร์การ์ดคืนได้ในกรณีใด
- ก. ไม่ได้ในทุกกรณี
- ข. กรณีที่มีผู้แข่งขันมาล่าช้า
- ค. กรณีที่มีฝนตกหนักและกรรมการสั่งหยุดการแข่งขันชั่วคราว
- ง. กรณีที่กรรมการต้องการ การรวมผลคะแนนให้ชัดเจนถูกต้องมากที่สุด
32. คณะกรรมการผู้ตัดสินสามารถกำหนดเงื่อนไขในการแข่งขัน ให้ผู้แข่งขันเป็นผู้รับผิดชอบในการรวมสกอร์ได้หรือไม่เพราะเหตุใด
- ก. ไม่ได้ เพราะเป็นการป้องกันผู้เล่นบันทึกผิดพลาด
- ข. ไม่ได้ เพราะการบันทึกสกอร์เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
- ค. ได้ เพราะการบันทึกสกอร์เป็นความรับผิดชอบของผู้เล่น
- ง. ได้ เพราะการบันทึกสกอร์ ผู้เล่นและมาร์คเกอร์ต้องทบทวนก่อนส่งสกอร์คืน
33. ในการแข่งขันแบบแมตช์เพลย์ เมื่อสิ้นสุดการแข่งขัน ผู้เล่นทั้งสองฝ่ายต่างมีการอ้างสิทธิ์ว่าเขาควรเป็นผู้ชนะ เพราะอ้างว่าอีกฝ่ายผิดกฎและละเมิดกฎ คณะกรรมการผู้ตัดสินไม่สามารถตัดสินได้ คณะกรรมการจัดการแข่งขันควรปฏิบัติอย่างไร
- ก. การแก้ปัญหานี้โดยเป็นธรรมคือ สอบปากคำผู้เล่นทั้งสอง
- ข. การแก้ปัญหานี้โดยเป็นธรรมคือ ให้ทำการแข่งขันใหม่
- ค. การแก้ปัญหานี้โดยเป็นธรรมคือ สอบปากคำแคดดี้ของผู้เล่นทั้งสอง
- ง. การแก้ปัญหานี้โดยเป็นธรรมคือ ให้ผู้เล่นทั้งสองฝ่ายเสมอกัน
34. ในกรณีที่ไม่มีกรรมการผู้ตัดสินในสนามการแข่งขัน ผู้เกี่ยวข้องจะต้องส่งข้อขัดแย้ง หรือข้อสงสัยให้กับคณะใด
- ก. คณะกรรมการจัดการแข่งขัน
- ข. สมาคมกอล์ฟที่เกี่ยวข้อง
- ค. คณะกรรมการบริหารสนามกอล์ฟ
- ง. สมาคมกรรมการกฏ กติกา กีฬาอล์ฟ
35. สถาบันที่สุดท้ายที่สามารถจัดข้อขัดแย้ง หรือข้อสงสัยในการปฏิบัติของนักกีฬาอล์ฟเมื่อเกิดปัญหาในการละเมิดกฎ กติกา ข้อบังคับ คือ
- ก. คณะกรรมการกฏ ของ RandA
- ข. คณะกรรมการกฏ ของ USGA
- ค. คณะกรรมการกฏ ของ JGA
- ง. คณะกรรมการกฏ ของ EUGA

36. ในการแข่งขันกีฬาอล์ฟใดๆนั้น จงพิจารณาว่ากลุ่มบุคคลใดที่มีหน้าที่กำกับดูแลให้การแข่งขันสมบูรณ์แบบ มีความเป็นมาตรฐาน เรียบร้อย โดยไม่เกี่ยวข้องกับการเล่นเกมนักกีฬาที่เกิดขึ้นในสนามขณะทำการแข่งขัน

ก. คณะกรรมการ (Committee)

ข. หัวหน้าเจ้าหน้าที่ไดเรกเตอร์ (Tournament Director.) และหัวหน้าผู้ตัดสิน (Chief of Rules.)

ค. คณะกรรมการกำกับงบประมาณในการแข่งขัน (Fiscal Committee)

ง. คณะกรรมการกำกับดูแลสนาม (Green keeper Committee)

37. อำนาจในการละเว้นหรือการแก้ไขการปรับโทษตัดสิทธิ์จากการแข่งขัน เมื่อผู้เล่นมีเหตุผลสมควรให้ลดโทษได้ วิธีการที่จะปฏิบัติถูกต้องที่สุดคือ

ก. ต้องเป็นคณะกรรมการจัดการแข่งขันทั้งคณะ

ข. คณะกรรมการจัดการแข่งขันเพียงคนเดียว

ค. ต้องเป็นคณะกรรมการผู้ตัดสินทั้งคณะ

ง. คณะกรรมการผู้ตัดสินเพียงคนเดียว

38. ข้อใดมีความสำคัญที่สุดในการทำงานเป็นทีมของกรรมการผู้ตัดสิน

ก. ไม่วิจารณ์การตัดสินของกรรมการผู้ตัดสินอื่นโดยปราศจากข้อมูลที่เป็นจริง

ข. การวิเคราะห์วิจารณ์การตัดสินของกรรมการผู้ตัดสินอื่นเป็นเรื่องปกติของการทำงานเป็นทีม

ค. ควรมีการโต้เถียงกันโดยยึดหลักกฎ กติกาข้อบังคับตามความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักเพราะแนวทางการตัดสินกีฬาอล์ฟนั้นต้องเป็นอิสระ

ง. มีการนัดพบปะเพื่อสังสรรค์ สันทนาการ กันเป็นประจำ

39. สนามแข่งขันที่ไม่มีสนามฝึกซ้อม เพราะเหตุใดในการแข่งขันแบบสโตรคเพลย์คณะกรรมการไม่ควรอนุญาตให้ผู้เล่นทำการฝึกซ้อมบนกรีน หรือในอุปสรรคของสนามที่ใช้ทำการแข่งขันโปรดพิจารณาว่าข้อใดถูกต้องที่สุด

ก. เพราะการแข่งขันแบบสโตรคเพลย์ การตัดสินมีความยุ่งยากกว่าแมทซ์เพลย์

ข. เพราะการแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์ การตัดสินมีความยุ่งยากกว่าสโตรคเพลย์

ค. เพราะผู้เล่นทั้งหมดควรได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการฝึกซ้อม

ง. เพราะจะทำให้สนามการแข่งขันเสียหายได้

40. เพราะเหตุใดการแข่งขันแบบแมทซ์เพลย์เมื่อขยายช่วงเวลาในการเล่นออกไปจึงยินยอมให้ผู้เล่นจัดวันสำหรับการแข่งขันกันเอง

- ก. เพราะต้องใช้ระยะเวลาในการแข่งขันมากกว่าสโตรคเพลย์
- ข. เพราะเป็นการแข่งขันระหว่างฝ่ายหนึ่งกับอีกฝ่ายหนึ่งหลุมต่อหลุม
- ค. เพราะผู้เล่นไม่จำเป็นต้องการคำตัดสินจากกรรมการผู้ตัดสิน
- ง. เพราะเมื่อขยายช่วงเวลาในการเล่นแล้วผู้เล่นสามารถกำหนดหลุมในการแข่งขันกันเองเพื่อหาผู้ชนะได้

41. ทักษะที่ดีที่สุดในการคัดเลือกคณะกรรมการผู้ตัดสินสำหรับการแข่งขันระดับนานาชาติ คณะกรรมการจัดการแข่งขันควรประเมินจากข้อใดที่ถูกต้องตรงประเด็นที่สุด

- ก. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ข. ทักษะในการควบคุมอารมณ์
- ค. ทักษะในการให้เหตุผล
- ง. ทักษะในการสื่อสาร

42. จรรยาบรรณของกรรมการผู้ตัดสินที่ดีควรประพฤติตนอย่างไร

ก. ผู้ตัดสินมีอำนาจห้ามผู้เล่นที่ตั้งใจทำผิดกฎ และควรแนะนำกฎข้อบังคับให้ผู้เล่นทราบ

ข. ผู้ตัดสินสามารถวิจารณ์การตัดสินของผู้ตัดสินอื่นได้ตามวิจรรณญาณของตนเองได้ ถ้ามีกฎข้อบังคับรองรับ

ค. เมื่อเห็นผู้เล่นจะทำผิดควรเข้าไปชี้แจงสิทธิ์ตามกฎข้อบังคับ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

ง. เมื่อเห็นผู้เล่นจะทำผิดไม่ควรเข้าไปชี้แจงสิทธิ์ตามกฎข้อบังคับ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

43. ข้อใดเป็นการทำลายชื่อเสียงและลดความศรัทธาของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ เพราะเหตุใด

ก. กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ใช้รถกอล์ฟไฟฟ้ารบกวนผู้เล่นตลอดเวลา

ข. กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ใช้หลักจิตวิทยาเบื้องต้นในการทำความเข้าใจลักษณะของผู้เล่นเพื่อหาข้อผิดแล้วปรับโทษ

ค. กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่เปลี่ยนคำตัดสินอยู่เสมอ เพื่อความถูกต้องในการนำกฎกติกาข้อบังคับมีเป็นจำนวนมากมาใช้

ง. กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟที่ใช้อุปกรณ์การสื่อสาร อยู่ตลอดเวลาเป็นการรบกวนผู้เล่น

44 กรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟต้องพยายามปฏิเสธคำตัดสินของเพื่อนร่วมงาน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

ก. เห็นด้วย เพราะเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมแก่ผู้เล่น

ข. เห็นด้วย เพราะเป็นความรับผิดชอบของกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ

- ค. ไม่เห็นด้วย เพราะอาจสร้างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้
- ง. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นสิทธิ์ของผู้เล่นที่ต้องการคำตัดสินจากกรรมการท่านอื่น

45. คณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ ต้องรับผิดชอบและติดตั้งหลักบอกระยะถึงกรีนในแต่ละหลุม ถูกต้องหรือไม่

- ก. ถูกต้อง เพราะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬากอล์ฟ
- ข. ไม่ถูกต้อง เพราะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการจัดการแข่งขัน
- ค. ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการผู้ตัดสินได้รับคำขอจากผู้เล่น
- ง. ไม่ถูกต้อง เพราะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสนามกอล์ฟ

46. ในสภาพสนามที่ไม่น่าเล่นหรือมีโคลนในสนามมาก โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน เหตุผลใด คณะกรรมการจัดการแข่งขันจึงตัดสินใจกำหนดกฎสนามชั่วคราวให้มีการแข่งขันแบบ ฟรีเฟอร์ ลายส์ และวินเทอร์รูลส์

- ก. เพื่อให้การแข่งขันมีความสนุกสนาน และรักษาสภาพสนาม
- ข. เพื่อให้ระยะเวลาการแข่งขันมีความกระชับ และรักษาสภาพสนาม
- ค. เพื่อความสะดวกในการตัดสินของกรรมการผู้ตัดสิน และความเป็นธรรมในการเล่น
- ง. เพื่อความพึงพอใจของผู้เล่น และความเป็นธรรมในการเล่น

47. ถ้ามีน้ำขังคราว ใบไม้ ทราช หรือเศษดินที่สะสมอยู่บนกรีนระหว่างรอบแข่งขัน กรรมการผู้ตัดสินควรปฏิบัติอย่างไร

- ก. ให้ผู้เล่นชบน้ำชั่วคราวบนกรีนออกได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากกรรมการผู้ตัดสิน
- ข. แจ้งให้คณะกรรมการจัดการแข่งขันไปดำเนินการขจัดสภาพดังกล่าวออกไป
- ค. ให้ผู้เล่นชบน้ำชั่วคราวบนกรีนออกได้แต่ต้องขอมรับการปรับโทษ
- ง. แจ้งให้คณะกรรมการบริหารสนามไปดำเนินการขจัดสภาพดังกล่าวออกไป

48. คณะกรรมการจัดการแข่งขันจะกำหนดเงื่อนไขในการแข่งขันประเภททีม โดยกำหนด สถานภาพของกัปตันทีมหรือผู้ฝึกสอนอย่างไรจึงจะถูกต้องที่สุด

- ก. กำหนดให้กัปตันทีมหรือผู้ฝึกสอน แนะนำวิธีการเล่นได้ถ้าทีมฝ่ายตรงข้ามยอมรับ
- ข. กำหนดให้กัปตันทีมหรือผู้ฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายผู้แข่งขันได้
- ค. ไม่สามารถกำหนดให้กัปตันทีมหรือผู้ฝึกสอนเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายผู้แข่งขันได้
- ง. กำหนดให้กัปตันทีมหรือผู้ฝึกสอน แนะนำวิธีการเล่นได้เฉพาะในสนามฝึกซ้อมได้

เท่านั้น

49. คณะกรรมการจัดการแข่งขันควรทำเครื่องหมายสำหรับกรีนที่เป็นเกาะกลางน้ำอย่างไรที่มีความ ถูกต้องมากที่สุด

- ก. กำหนดให้น้ำทั้งหมดเป็นเขตห้ามเล่น
- ข. กำหนดให้น้ำทั้งหมดเป็นเขตพื้นที่ผิปกติ
- ค. กำหนดให้น้ำหลังกรีนเป็นอุปสรรคน้ำด้านข้าง
- ง. กำหนดให้น้ำหน้ากรีนเป็นอุปสรรคน้ำด้านข้าง

50. เมื่อคณะกรรมการแข่งขันออกกฎสนามไว้ว่า ก้อนหินในอุปสรรคทรายเป็นสิ่งกีดขวางที่เคลื่อนย้ายได้ การออกกฎของคณะกรรมการแข่งขันนั้นมีความถูกต้องในด้านใดมากที่สุด

- ก. ด้านความปลอดภัยของผู้ชม และกรรมการผู้ตัดสินมากที่สุด
- ข. ด้านการรักษาสภาพของเขตอุปสรรคทรายนั้นมากที่สุด
- ค. ด้านการรักษาสภาพของไม้กอล์ฟมากที่สุดซึ่งอาจตีกระทบก้อนหินนั้นทำให้ไม้เสียหายได้
- ง. ด้านความปลอดภัยของผู้เล่นมากที่สุด

เฉลย 1ข 2ง 3ง 4ค 5ค 6ข 7ข 8ข 9ข 10ก 11ค 12ค 13ข 14ข 15ข16ง17ค18 ก19ง20ข21ก 22ค23ค 24ง 25 26ข 27ง 28 ก29ค 30 ค 31ค 32ข 33ข 34 35ก 36 ก37ก 38ก 39 ค40 ข 41ค 42 ก43 ค44ง 45 ข 46ก 47ข 48ข49ค 50ง

เครื่องมือชุดที่ 6

แบบวัดประเมินสมรรถนะต่างๆ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อาสาเข้าร่วมฝึกอบรม

แบบประเมินสมรรถนะ

การประเมิน สมรรถนะทางความรู้ ใช้การวัดผลด้วยการทดสอบความรู้ 3 เรื่องดังนี้คือ

- 1) ความรู้ทั่วไปด้านกีฬากอล์ฟ
- 2) ความรู้ทั่วไปด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของกีฬากอล์ฟ
- 3) ความรู้ทั่วไปด้าน อานาจน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินของกีฬากอล์ฟ

การประเมิน สมรรถนะทางทักษะ การวัดผลด้วยวิธีการสังเกตของวิทยากรผู้ฝึกอบรมและ การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีทักษะที่ประเมิน 3 ด้านดังนี้ คือ

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3) การทำงานเป็นทีม

การประเมิน สมรรถนะทางทัศนคติ ค่านิยม การวัดผลด้วยวิธีการสังเกตของวิทยากรผู้ ฝึกอบรมและการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีทัศนคติ ค่านิยมที่ประเมิน 3 ด้าน ดังนี้ คือ

- 1) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ
- 2) ความซื่อสัตย์และยุติธรรม
- 3) ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมตนเอง

แบบวัดประเมินผล

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ชื่อผู้ประเมิน.....

 ประเมินตนเอง

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปลความหมาย การประเมิน
1) ความรู้ทั่วไป ด้านกีฬากอล์ฟ คำจำกัดความ: หมายถึง ความรู้ ทั่วไป และ ความ เข้าใจที่เกี่ยวกับ กีฬากอล์ฟ	1. ประวัติกีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 2. สนามกอล์ฟ [_คะแนน] 3. วัสดุอุปกรณ์ [_คะแนน] 4. คำศัพท์ [_คะแนน] 5. การเล่น [_คะแนน]	คะแนนรวมที่ได้รับ คือ _____ คิดเป็นร้อยละ _____	<input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์ หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปลความหมาย การประเมิน
<p>2) ความรู้ทั่วไป ด้าน กฎ กติกา ข้อบังคับของ กีฬากอล์ฟ คำจำกัดความ: ห ม า ย ถึ ง ความสามารถใน การจดจำและ ความเข้าใจ ตลอดจนการ นำไปใช้ในเรื่อง กฏ กติกา ข้อบังคับ ของ กีฬากอล์ฟ</p>	<p>1. มารยาทและ นิยามคำศัพท์ [_คะแนน] 2. เกมส์กอล์ฟ [_คะแนน] 3. วัสดุอุปกรณ์ [_คะแนน] 4 ความรับผิดชอบ ของผู้เล่น [_คะแนน] 5. ลำดับการเล่น [_คะแนน] 6. แทนตั้งที่ [_คะแนน] 7. การเล่นลูก [_คะแนน] 8. กรีนและคันธง [_คะแนน] 9. ลูกเคลื่อนที่ [_คะแนน] 10. การผ่อนปรน [_คะแนน]</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับ คือ _____</p> <p>คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์ หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปลความหมาย การประเมิน
<p>3) ความรู้ทั่วไป ด้าน อานาจ หน้าที่ของ กรรมการ ผู้ ตัดสินของกีฬา กอล์ฟ คำจำกัดความ: หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการ นำไปใช้ เรื่อง อานาจหน้าที่ใน การปฏิบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา กอล์ฟ</p>	<p>1. กรรมการ ผู้ ตัดสินกีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 2. คุณสมบัติของ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 3. การสร้างควา มศรัทธาของกรร มาการผู้ตัดสินกีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 4. การปฏิบัติหน้าที่ ของกรรมการ ผู้ ตัดสินกีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 5. จิตวิทยาสำหรับ กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 6. อานาจหน้าที่ ของกรรมการ ผู้ ตัดสินกีฬา กอล์ฟ [_คะแนน] 7. การบริหารการ แข่งขันกีฬา กอล์ฟ [_คะแนน]</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับ คือ _____ คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์ หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มี สมรรถนะในระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป</p>

ในส่วนของทักษะและทัศนคติผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดสมรรถนะสำหรับผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมโดยทำการวัดสมรรถนะด้านทักษะและทัศนคติ ด้วยวิธีการวัดแบบการสังเกต โดยจัดระดับมาตราส่วนประมาณค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม พิจารณาจัดระดับความสำคัญของแต่ละหัวข้อ โดยกำหนดความหมายตามระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	มีระดับสมรรถนะมากที่สุดของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
4	มีระดับสมรรถนะมากของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
3	มีระดับสมรรถนะปานกลางของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
2	มีระดับสมรรถนะน้อยของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา
1	มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุดของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมประเมินตนเองในแต่ละประเด็น โดยพิจารณาใส่หมายเลขระดับสมรรถนะต่างๆ จาก 1 – 5 ตามความหมายที่กำหนดไว้ และระบุในหลังช่อง “รายละเอียดการประเมิน” โปรดทำให้ครบทุกข้อ

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
<p>4) การติดต่อสื่อสาร</p> <p>คำจำกัดความ:</p> <p>การให้คำตัดสินและให้ข้อมูลด้านกฎ กติกา มารยาท ตลอดจนการปฏิบัติ ของ นักกีฬา ได้อย่างถูกต้องชัดเจน กระจ่าง ใจความ</p>	<p>1. ให้คำตัดสินและข้อมูลด้าน กฎกติกา มารยาทและข้อบังคับที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ นักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง [_คะแนน]</p> <p>2. แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ [_คะแนน]</p> <p>3. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นโดยไม่มี การพูดสอดแทรกหรือขัดจังหวะ [_คะแนน]</p> <p>4. เปิดใจรับฟังข้อมูลด้าน กฎ กติกา มารยาท หรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้ [_คะแนน]</p> <p>5. จับประเด็นที่ถูกซักถามจากนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง ได้ถูกต้อง [_คะแนน]</p> <p>6. แสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะรับฟัง และตอบข้อซักถามของนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง [_คะแนน]</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับคือ _____</p> <p>คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูง</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	7. สามารถทำตรวจสอบ (Re-Check) ความเข้าใจ ในข้อมูลที่ได้รับจาก นักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง [_คะแนน]		มาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้น ไป
8. เรียงลำดับและเสนอ ความคิดเห็นของตนแก่ เพื่อร่วมงานได้อย่างมี เหตุผล [_คะแนน]			
9. สามารถปรับเปลี่ยน เนื้อหาให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ [_คะแนน]			
10. ให้ความรู้เพิ่มเติม ด้านกฎ กติกา มารยาท ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ กำลังให้คำตัดสินอยู่ แม้ว่า นักกีฬา และ ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้ถามถึง [_คะแนน]			
11. สามารถใช้คำพูด และน้ำเสียงที่สื่อออกมา ได้เหมาะสมกับนักกีฬา และผู้เกี่ยวข้องที่ หลากหลายได้ [_คะแนน]			
12. มีวิธีการสื่อสารกับ นักกีฬาและผู้เกี่ยวข้องที่			

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	แสดงความไม่เป็นมิตร ได้ [_คะแนน]		
	13. สามารถโน้มน้าว จูง ใจและกระตุ้นให้นักกีฬา และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติ ตามได้ [_คะแนน]		
	14. สามารถนำเสนอ กรณีตัวอย่างเพื่อทำใ้ นักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง เห็นภาพและเข้าใจมาก ขึ้น [_คะแนน]		
	15. ช่วยเหลือผู้ตัดสิน อื่นๆในการสื่อสารกับ นักกีฬาและผู้เกี่ยวข้องที่ แสดงความไม่เป็นมิตร ได้ [_คะแนน]		
	16. สอนผู้ตัดสินอื่นๆถึง หลักการ วิธีการในการ สื่อสารกับกลุ่มนักกีฬา และผู้เกี่ยวข้องที่มีความ หลากหลายได้ [_คะแนน]		
	17. สามารถให้ คำปรึกษาแก่ผู้ตัดสิน อื่นๆในการสื่อสารกับ บุคคลที่เป็นปัญหาหรือ เข้าใจข้อมูลยาก [_คะแนน]		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	18. สามารถเจรจาต่อรอง กับนักกีฬาและ ผู้เกี่ยวข้อง ใน สถานการณ์ที่มีความ ขัดแย้ง [_คะแนน]		
	19. เป็นตัวแทนของ คณะกรรมการที่ร่วม ตัดสินกีฬาอล์ฟ ในการ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และวิธีการสื่อสารเรื่อง กฎ กติกา มารยาทอย่างมี ประสิทธิภาพ [_คะแนน]		
	20. สามารถแจกแจง รายละเอียดด้านกฎ กติกา มารยาทที่สำคัญ ของการตัดสินกีฬา อล์ฟแก่ผู้อื่นได้ [_ คะแนน]		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
<p>5) การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>คำจำกัดความ: หมายถึง การแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เรื่องกฎ กติกา มารยาท และข้อบังคับของกีฬาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา</p>	<p>1. สนใจที่จะเรียนรู้ข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการตัดสินกีฬา กอล์ฟ และเช่น กฎ กติกา มารยาท ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ [_ คะแนน]</p> <p>2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการตัดสินกีฬา กอล์ฟให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ [_ คะแนน]</p> <p>3. ยอมรับความผิดพลาดในคำตัดสินกีฬา กอล์ฟของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุง [_ คะแนน]</p> <p>4. หาโอกาสพูดคุยกับผู้รู้ถึงกฎ กติกา มารยาท และ ข้อบังคับของกีฬา [_ คะแนน]</p> <p>5. สามารถใช้เครื่องมือต่างๆในการค้นหาความรู้ด้านกฎกติกา</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับคือ _____</p> <p>คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	<p>ข้อบังคับใหม่ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต [_คะแนน]</p>		
	<p>6. ศึกษาแนวโน้ม และวิทยาการ เกี่ยวกับการตัดสินใจ ฟากอล์ฟอย่าง ต่อเนื่อง [_คะแนน]</p>		
	<p>7. เข้าร่วมเรียนรู้ใน กิจกรรม หรือ โครงการทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจฟากอล์ฟอยู่ เสมอ [_คะแนน]</p>		
	<p>8. แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับงานด้าน กรรมการผู้ตัดสิน ฟากอล์ฟเป็นประจำ [_คะแนน]</p>		
	<p>9 นำความรู้ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสิน ฟากอล์ฟ [_คะแนน]</p>		
	<p>10. แก้ไขปัญหาที่</p>		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	เกิดจากเทคโนโลยี สมัยใหม่ในขณะ ปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินได้ [_คะแนน]		
	11. ขอข้อมูลหรือ ความคิดเห็นจาก คณะกรรมการผู้ ตัดสินกีฬาเพื่อ การเรียนรู้อยู่เสมอ [_คะแนน]		
	12. สร้างบรรยากาศ ให้สมาชิกที่เป็น กรรมการผู้ตัดสิน กีฬาเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง [_คะแนน]		
	13. มุ่งมั่นที่จะพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ [_คะแนน]		
	14. ให้ความรู้แก่ สมาชิกที่เป็น คณะกรรมการผู้ ตัดสินกีฬาได้อย่าง ถูกต้อง [_คะแนน]		
	15. ให้คำแนะนำแก่ สมาชิกที่เป็น คณะกรรมการผู้		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	<p>ตัดสินีทิพถึงวิธีการ เรียนรู้และพัฒนา ตนเอง [_ คะแนน]</p>		
	<p>16. กระตุ้นให้ สมาชิกที่เป็น คณะกรรมการผู้ ตัดสินีทิพเรียนรู้จาก แก้ปัญหาและอุป สรรคในการทำงาน [_ คะแนน]</p>		
	<p>17. จัดสรรทรัพยากร ที่เอื้อต่อการ พัฒนาการเรียนรู้ สำหรับ คณะกรรมการผู้ ตัดสินีทิพ [_ คะแนน]</p>		
	<p>18. ส่งเสริมให้ คณะกรรมการผู้ ตัดสินีทิพตระหนัก ถึงความสำคัญของ การเรียนรู้ [_ คะแนน]</p>		
	<p>19. มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ ประสบการณ์ต่างๆที่ ได้จากการเรียนรู้กับ</p>		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	<p>ผู้รู้และผู้เสมอ [__ คะแนน]</p> <p>20. นำความรู้เชิง บูรณาการของตนไป ใช้ในการสร้าง วิสัยทัศน์ เพื่อการ ปฏิบัติงานด้าน กรรมการผู้ตัดสิน กีฬาในอนาคต [__ คะแนน]</p>		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
<p>6) การทำงานเป็นทีม</p> <p>คำจำกัดความ: ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของการเป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในฐานะเป็นหนึ่งในคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการตลอดจนการแก้ปัญหา การให้คำตัดสินกับบุคคลต่างๆทั้งภายในและภายนอกในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้</p>	<p>1. สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>2. รายงานให้คณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬารับทราบความคืบหน้าของการตัดสินใจกีฬาของตนได้ [_คะแนน]</p> <p>3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>4. สร้างสัมพันธที่ดีภายในคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>5. ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเป็นอย่างดี [_คะแนน]</p> <p>6. กล่าวถึงคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในเชิงสร้างสรรค์ [_คะแนน]</p> <p>7. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ทั้งต่อหน้าและลับ</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับคือ _____</p> <p>คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสิน</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	<p>หลัง [_คะแนน]</p> <p>8. รับฟังความเห็นของคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาด้วยความเต็มใจ [_คะแนน]</p> <p>9. ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานกับคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>10. ปฏิบัติงานภายใต้สัมพันธภาพอันดีกับคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>11. ยกย่อง และให้กำลังใจแก่เพื่อนคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างจริงใจ [_คะแนน]</p> <p>12. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>13. รักษามิตรภาพอันดีระหว่างคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>14. เสริมสร้างความสามัคคีในคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา โดยไม่</p>		<p>กีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	<p>คำนึงถึงความชอบส่วนตัว [_คะแนน]</p> <p>15. คลื่นคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>16. สร้างขวัญกำลังใจของคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาเพื่อปฏิบัติภารกิจของการตัดสินกีฬาให้บรรลุผล [_คะแนน]</p>		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
<p>7) ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คำจำกัดความ: หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่</p> <p>กรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ประสบผลสำเร็จตามแผนงานในการจัดการแข่งขันตามที่กำหนด</p>	<p>1. เข้าใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_ คะแนน]</p> <p>2. สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดในการให้คำตัดสินที่เกิดขึ้นได้ [_ คะแนน]</p> <p>3. ประเมินและปรับปรุงการให้คำตัดสินกีฬาของตนอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ [_ คะแนน]</p> <p>4. แสวงหาข้อมูลจากคณะกรรมการผู้ตัดสินกีฬาถึงผลการตัดสินกีฬาของตน [_ คะแนน]</p> <p>5. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาของตนให้ประสบผลสำเร็จ [_ คะแนน]</p> <p>6. สามารถระบุได้ถึงสิ่งที่คาดหวังจากผลของการตัดสินกีฬาของตน [_ คะแนน]</p> <p>7. แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นผู้ตัดสินกีฬา [_ คะแนน]</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับคือ _____</p> <p>คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสิน</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	8. อาสาที่จะช่วยเหลืองาน ต่างๆในคณะกรรมการผู้ ตัดสินกีฬา [_คะแนน]		กีฬาที่มีสมรรถนะใน ระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป
9. สามารถชี้แจงให้ คณะกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาเข้าใจถึงพฤติกรรม หรือผลงานที่คาดหวังได้ [_คะแนน]			
10. สามารถให้คำปรึกษา แก่คณะกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาในการปฏิบัติ ตามลำดับของ กฎ กติกา มารยาทและข้อบังคับ [_ คะแนน]			
11. สามารถให้ข้อมูลถึง ผลการปฏิบัติและสิ่งที่ ต้องปรับปรุงแก่ คณะกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาได้ [_คะแนน]			
12. ยึดมั่นต่อผลสำเร็จและ เป้าหมายในการปฏิบัติ หน้าที่กรรมการผู้ตัดสิน กีฬา [_คะแนน]			
13. มุ่งมั่นที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ผู้ตัดสินกีฬาให้สำเร็จ [_ คะแนน]			

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	14. สามารถกำหนด แผนงานการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬาให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ ต้องการได้ [_คะแนน]		
	15. ปลุกจิตสำนึกให้ คณะกรรมการผู้ตัดสิน กีฬามีความมุ่งมั่นต่อการ เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]		
	16. ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่คณะกรรมการผู้ตัดสิน ในการสร้างความสำเร็จ เมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_ คะแนน]		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
<p>8) ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม คำจำกัดความ: หมายถึงการ แสดงออกถึง ความจริงใจ เป็นกลางไม่ ลำเอียง มีความ เที่ยงธรรม ความชอบด้วย เหตุผลจริงใจ ไม่คดโกง ไม่ หลอกลวง ไม่ คิดคดทรยศ รวมถึงการ ผลักดันให้คณะ กรรมผู้ตัดสิน เคร่งคัด ปฏิบัติ ตามหลัก จรรยาบรรณใน การปฏิบัติ หน้าที่กรรมการ ผู้ตัดสินกีฬา</p>	<p>1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ [_ คะแนน]</p> <p>2. แสดงความคิดเห็นตาม หลักวิชาชีพกรรมการผู้ ตัดสินกีฬาอย่างสุจริต และ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ [_คะแนน]</p> <p>3. รักษาคำพูดในการปฏิบัติ หน้าที่ [_ คะแนน]</p> <p>4. ส่งเสริมให้นักกีฬาปฏิบัติ ตามกฎ กติกา มารยาท และ ข้อบังคับ [_คะแนน]</p> <p>5. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_คะแนน]</p> <p>6. เลี่ยงผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ วงการกีฬา [_คะแนน]</p> <p>7. ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ของทุกฝ่าย แม้อยู่ใน สถานการณ์ที่ยากลำบาก [_คะแนน]</p> <p>8. กล้าตัดสินใจอย่างเป็น</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับ คือ _____ คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่มีสมรรถนะใน ระดับผ่านเกณฑ์หรือ ระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับ ได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่มีสมรรถนะใน ระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่มีสมรรถนะใน ระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่มีสมรรถนะใน ระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 :</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	ธรรมแม้อาจก่อความไม่พึง พอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องที่เสีย ผลประโยชน์ [_ คะแนน]		เป็นกรรมการผู้ตัดสิน กีฬาที่มีสมรรถนะใน ระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป
	9. มุ่งมั่นรักษาชื่อเสียงของ กรรมการผู้ตัดสินกีฬา [_ คะแนน]		

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
<p>9) ความฉลาดทางอารมณ์และควบคุมตนเอง คำจำกัดความ: ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่มหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นที่รักหรือต้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาภายใต้สภาวะความกดดันรวมถึงมีความอดทน อดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. แสดงพฤติกรรมที่สุภาพเหมาะสมในทุกสถานการณ์ [_ คะแนน]</p> <p>2. รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง แม้ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น [_ คะแนน]</p> <p>3. สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่รุนแรงในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ กรรมการผู้ตัดสิน [_ คะแนน]</p> <p>4. สามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาอย่างเป็นปกติ แม้ว่าจะอยู่ในภาวะที่ถูกขู่ข่ม [_ คะแนน]</p> <p>5. แสดงออกได้อย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น [_ คะแนน]</p>	<p>คะแนนรวมที่ได้รับคือ _____</p> <p>คิดเป็นร้อยละ _____</p>	<p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 1 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับผ่านเกณฑ์หรือระดับต่ำที่สุดที่ยอมรับได้ : ได้คะแนนตั้งแต่ 60% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 2 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับปานกลาง : ได้คะแนนตั้งแต่ 65% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 3 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับค่อนข้างสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 4 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูง : ได้คะแนนตั้งแต่ 80% ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับที่ 5 : เป็นกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่มีสมรรถนะในระดับสูงมาก : ได้คะแนนตั้งแต่ 90% ขึ้นไป</p>

สมรรถนะ	รายละเอียด การประเมิน	ผลการประเมิน	เกณฑ์และการแปล ความหมายการประเมิน
	6. สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [_คะแนน]		
	7. วางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความกดดันที่คาดว่าจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ [_คะแนน]		
	8. บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ [_คะแนน]		
	9. ระวังอารมณ์รุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา [_คะแนน]		
	10. ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง รวมถึงนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้องให้เป็นปกติ [_คะแนน]		

เครื่องมือชุดที่ 7

แบบประเมินปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ___ หน้าข้อความที่ท่านเลือก

1. เพศ

[...] ชาย [...] หญิง

2. อายุ

[...] ต่ำกว่า 20 ปี

[...] 21 – 30 ปี

[...] 31 – 40 ปี

[...] 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[...] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[...] ปริญญาตรี

[...] ปริญญาโท

[...] ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

[...] โสด

[...] สมรส

[....] หย่าร้าง

5. อาชีพ

[....] รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ

[....] เอกชน

[....] อาชีพอิสระ

[....] นักศึกษา

[....] อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

6. รายได้ต่อเดือน

[....] 10,001- 20,000 บาท

[....] 20,001- 30,000 บาท

[....] 30,001- 40,000 บาท

[....] 40,001- 50,000 บาท

[....] 50,001 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการเล่นกีฬากอล์ฟ

[....] 0 – 2 ปี

[....] 3 – 5 ปี

[....] 6 – 8 ปี

[....] 8 ปีขึ้นไป

8. จำนวนเต็มต่อ (H/C) ของกีฬากอล์ฟ

[....] ไม่มีเต็ม

[....] มีเต็ม

9. สังกัดสมาชิกสโมสรกอล์ฟ

[....] ไม่มีสังกัด

[....] มีสังกัด โปรดระบุ.....

10. จำนวนการออกรอบเล่นกอล์ฟ

[....] เดือนละ 1 – 2 ครั้ง

- [...] 1-2 ครั้ง/ สัปดาห์
- [...] 3-4 ครั้ง/ สัปดาห์
- [...] ทุกวัน

11. ท่านติดตามข่าวสาร/ ชมรายการแข่งขันกีฬาอีสปอร์ตประเภทใดมากที่สุด

- [...] กีฬาอีสปอร์ตต่างประเทศ
- [...] กีฬาอีสปอร์ตในประเทศ

12. ท่านติดตามข่าวสาร/ ชมรายการแข่งขันกีฬาอีสปอร์ตระดับต่างประเทศจากสื่อใดมากที่สุด

- [...] หนังสือพิมพ์
- [...] วิทยุ
- [...] เว็บไซต์
- [...] โทรทัศน์ช่อง Free TV
- [...] โทรทัศน์ผ่านเคเบิล/ ดาวเทียม

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

โดยมีระดับความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมโดยมีระดับคะแนน ดังนี้

มีความเหมาะสมมากที่สุด	=	5 คะแนน
มีความเหมาะสมมาก	=	4 คะแนน
มีความเหมาะสมปานกลาง	=	3 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อย	=	2 คะแนน
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอให้ผู้รับการฝึกอบรมพิจารณาความเหมาะสมต่างๆของรูปแบบการฝึกอบรมต่อไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมตามความคิดเห็นของท่าน

ที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ						
1.1	ผู้ที่ต้องการเข้าสู่อาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมฯ ก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service training)					
1.2	การฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ผ่านๆของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา					
1.3	การฝึกอบรมฯ จะช่วยลดช่องว่างด้านสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาในปัจจุบันกับสมรรถนะที่คาดหวัง					
1.4	มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่เป็นมาตรฐาน					
2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรมฯ						
2.1	รูปแบบการฝึกอบรมฯ มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา					
2.2	สามารถพัฒนาสมรรถนะของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ					
3. เนื้อหาวิชา						
3.1	การจัดลำดับเนื้อหาวิชาการและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					
3.2	เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา					
3.3	เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรรมการผู้ตัดสินกีฬา					

ที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. กระบวนการการฝึกอบรม/ กิจกรรมการเรียนรู้						
4.1	ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม (ทั้งระยะเวลาตลอดหลักสูตรและช่วงเวลาที่ฝึกอบรม)					
4.2	ความหลากหลายของวิธีการฝึกอบรม					
4.3	สถานที่จัดฝึกอบรมมีความสะดวกสบาย					
4.4	โสตทัศนูปกรณ์ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้					
4.5	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5. วิทยากร						
5.1	มีความเหมาะสมด้านคุณวุฒิและประสบการณ์อย่างแท้จริง					
5.2	ตอบคำถามข้อสงสัยได้ชัดเจน ถูกต้องและตรงประเด็น					
5.3	สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
5.4	ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างกัลยาณมิตร					
5.5	ใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่					
6. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้						
6.1	คู่มือประกอบการฝึกอบรมครอบคลุมทุกเนื้อหาและเป็นปัจจุบัน					
6.2	คู่มือที่ศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเองมีความเหมาะสม					
6.3	ได้รับการแนะนำถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพิ่มเติม					
6.4	สไลด์ (Power Point) ประกอบการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ					

ที่	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการฝึกอบรมฯ						
7.1	รูปแบบการฝึกอบรมฯ มีดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน					
7.2	รูปแบบการฝึกอบรมฯ เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้กรรมการผู้ตัดสินกีฬา บรรลุจุดมุ่งหมายทางอาชีพ					
7.3	กรรมการผู้ตัดสินกีฬามีความรู้ ทักษะและเจตคติสูงขึ้นภายหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมฯ					
7.4	กรรมการผู้ตัดสินสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมฯ ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้					
7.5	กรรมการผู้ตัดสินมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมฯ ในภาพรวม					
7.6	รูปแบบการฝึกอบรมฯ ถือเป็นนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ด้านกีฬา					
7.7	มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้จริง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตอนที่ 1 แบบวัดความรู้ทั่วไปของกีฬาอล์ฟ

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)		ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น (α)
1	1.00	.56	26	.80	.45	.97
2	.80	.88	27	.80	.83	
3	1.00	.49	28	.80	.39	
4	1.00	.38	29	1.00	.48	
5	1.00	.57	30	1.00	.39	
6	1.00	.49	31	1.00	.83	
7	1.00	.50	32	1.00	.86	
8	1.00	.44	33	1.00	.82	
9	.80	.48	34	1.00	.86	
10	1.00	.81	35	1.00	.84	
11	1.00	.90	36	1.00	.32	
12	1.00	.31	37	1.00	.78	
13	1.00	.34	38	1.00	.88	
14	1.00	.51	39	1.00	.84	
15	1.00	.58	40	.80	.31	
16	1.00	.39	41	1.00	.82	
17	1.00	.41	42	1.00	.40	
18	1.00	.85	43	1.00	.33	
19	1.00	.39	44	1.00	.56	
20	1.00	.39	45	1.00	.83	
21	1.00	.85	46	1.00	.37	
22	.80	.83	47	1.00	.87	
23	1.00	.37	48	1.00	.33	
24	1.00	.39	49	1.00	.84	
25	1.00	.90	50	1.00	.82	

ตอนที่ 2 แบบวัดความรู้เรื่องกฎ กติกาข้อบังคับกีฬาบอลล์ฟ

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)		ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น (α)
1	1.00	.75	26	1.00	.57	.95
2	1.00	.45	27	1.00	.61	
3	.80	.34	28	.80	.53	
4	1.00	.38	29	.60	.65	
5	1.00	.60	30	1.00	.59	
6	1.00	.42	31	.60	.56	
7	1.00	.63	32	1.00	.54	
8	1.00	.45	33	1.00	.57	
9	1.00	.61	34	1.00	.55	
10	.80	.55	35	1.00	.58	
11	.80	.31	36	1.00	.54	
12	1.00	.48	37	1.00	.75	
13	.80	.48	38	1.00	.45	
14	1.00	.34	39	.60	.34	
15	1.00	.57	40	1.00	.38	
16	.80	.33	41	1.00	.64	
17	1.00	.61	42	1.00	.42	
18	1.00	.69	43	1.00	.63	
19	1.00	.70	44	.80	.45	
20	1.00	.62	45	.60	.61	
21	1.00	.58	46	1.00	.55	
22	1.00	.64	47	.60	.31	
23	.80	.68	48	1.00	.48	
24	.80	.57	49	1.00	.48	
25	1.00	.61	50	1.00	.34	

ตอนที่ 3 แบบวัดความรู้เรื่องอำนาจหน้าที่การปฏิบัติของกรรมการผู้ตัดสินกีฬาบอลล์

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)		ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น (α)
1	1.00	.36	26	1.00	.48	.96
2	1.00	.32	27	1.00	.54	
3	1.00	.36	28	1.00	.37	
4	.60	.37	29	.60	.62	
5	1.00	.56	30	1.00	.54	
6	1.00	.30	31	.80	.52	
7	1.00	.37	32	.80	.64	
8	1.00	.59	33	1.00	.52	
9	1.00	.64	34	1.00	.64	
10	1.00	.66	35	1.00	.50	
11	1.00	.56	36	1.00	.62	
12	1.00	.69	37	1.00	.53	
13	.80	.74	38	0.8	.64	
14	.60	.50	39	1.00	.66	
15	1.00	.47	40	1.00	.56	
16	.60	.38	41	1.00s	.69	
17	1.00	.34	42	1.00	.74	
18	1.00	.40	43	.80	.50	
19	1.00	.34	44	.80	.66	
20	1.00	.32	45	1.00	.48	
21	1.00	.65	46	1.00	.71	
22	1.00	.44	47	.60	.73	
23	1.00	.55	48	1.00	.66	
24	1.00	.51	49	1.00	.57	
25	1.00	.65	50	1.00	.52	

ตอนที่ 4 แบบวัดการติดต่อสื่อสาร

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	1.00	.70	.95
2	1.00	.46	
3	1.00	.79	
4	1.00	.80	
5	.60	.85	
6	1.00	.79	
7	1.00	.78	
8	1.00	.70	
9	1.00	.69	
10	1.00	.80	
11	1.00	.75	
12	.60	.79	
13	1.00	.79	
14	1.00	.78	
15	1.00	.79	
16	1.00	.73	
17	1.00	.78	
18	.80	.80	
19	.60	.34	
20	1.00	.73	

ตอนที่ 5 แบบวัดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	1.00	.65	.96
2	.60	.53	
3	1.00	.75	
4	.80	.77	
5	1.00	.72	
6	1.00	.73	
7	1.00	.80	
8	1.00	.80	
9	1.00	.78	
10	1.00	.79	
11	1.00	.77	
12	1.00	.78	
13	.60	.70	
14	1.00	.50	
15	1.00	.75	
16	1.00	.84	
17	1.00	.80	
18	.80	.78	
19	.60	.74	
20	1.00	.78	

ตอนที่ 6 แบบวัดการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	1.00	.68	.91
2	1.00	.70	
3	.60	.63	
4	1.00	.61	
5	1.00	.63	
6	.80	.52	
7	1.00	.67	
8	.80	.60	
9	1.00	.66	
10	1.00	.58	
11	1.00	.61	
12	1.00	.64	
13	.60	.51	
14	1.00	.54	
15	1.00	.69	
16	1.00	.50	

ตอนที่ 7 แบบวัดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	.60	.65	.92
2	1.00	.76	
3	1.00	.70	
4	1.00	.73	
5	.60	.73	
6	1.00	.72	
7	.80	.71	
8	1.00	.53	
9	1.00	.57	
10	1.00	.81	
11	1.00	.75	
12	1.00	.77	
13	1.00	.50	
14	1.00	.60	
15	1.00	.61	
16	1.00	.51	

ตอนที่ 8 แบบวัดความซื่อสัตย์ ยุติธรรม

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	1.00	.74	.89
2	.80	.53	
3	1.00	.69	
4	1.00	.81	
5	1.00	.68	
6	1.00	.84	
7	1.00	.72	
8	1.00	.38	
9	.60	.73	

ตอนที่ 9 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์และควบคุมตนเอง

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1	1.00	.75	.92
2	.80	.79	
3	1.00	.35	
4	1.00	.79	
5	1.00	.66	
6	1.00	.59	
7	1.00	.76	
8	1.00	.77	
9	.80	.82	
10	1.00	.80	

ตอนที่ 10 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาตามสภาพจริงเป็นฐานและซูปเปอร์เลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับอาชีพกรรมการผู้ตัดสินกีฬา

ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		ข้อที่	ดัชนีคุณภาพเครื่องมือวิจัย		
	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)		ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น (α)
1	1.00	.41	16	.80	.69	.95
2	1.00	.38	17	1.00	.80	
3	1.00	.68	18	1.00	.71	
4	1.00	.65	19	1.00	.42	
5	1.00	.73	20	1.00	.51	
6	.80	.71	21	1.00	.57	
7	.60	.70	22	1.00	.43	
8	.80	.66	23	1.00	.40	
9	.60	.67	24	1.00	.52	
10	1.00	.61	25	1.00	.59	
11	.60	.59	26	1.00	.64	
12	.60	.61	27	1.00	.71	
13	1.00	.50	28	1.00	.64	
14	1.00	.52	29	.60	.79	
15	1.00	.61	30	.60	.59	

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาวาอากาศเอก กฤษณ์ มีมุข เกิดเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2497 ปัจจุบันอยู่บ้านเลขที่ 171/156 ทำดินแดงซอย 8 ถนนพหลโยธิน คลองถนน สายใหม่ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 14 โรงเรียนนายเรืออากาศ รุ่นที่ 21 ศิษย์การบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ รุ่น 64-21-2 โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ 57 โรงเรียนเสนาธิการทหาร อากาศ รุ่นที่ 35 วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 36 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย รุ่น 22 REFEREE SCHOOL สถาบัน SAINT ANDREW SCOTTLAND พ.ศ.2547 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งนายทหารปฏิบัติการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศกองทัพอากาศ ถ.พหลโยธิน ดอนเมือง กรุงเทพฯ ๑ 10210