# รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

# A Model of The Development of Competencies for The National Basketball Coaches (C and B Licenses)

**จักรพันธ์ ชุบไธสง[1] และ วรวีร์ นาคพนม[2]**

**Jakkrapan Chupthaisong[1] and Worawee Nakphanom[2]**

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนากีฬา คณะสหเวชศาสตร์

Department of Sports Science and Sports Development, Faculty of Allied Health Sciences, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]rcresearch@rpu.ac.th

**Received** December 6, 2024; **Revised** February 17, 2025; **Accepted** March 10, 2025

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และตรวจสอบรูปแบบดังกล่าว การวิจัยใช้แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะเป็นกรอบ โดยศึกษาผู้ฝึกสอน 300 คนในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย ขั้นตอนที่ 2 ใช้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คนในขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุนและส่งเสริม 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ การระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะและการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 3. ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์อยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาและความสำเร็จของทีมในระยะยาว

**คำสำคัญ:** รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ; ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ; การวิจัยแบบผสานวิธี

## Abstract

This article aims to examine the factors influencing the competency development of national basketball coaches (basic and intermediate levels), develop a competency development model, and evaluate the model. The research utilizes the competency development framework, studying 300 coaches from higher education institutions in Thailand. The second phase involves data from 9 experts, and the third phase includes 15 experts. The research tools comprise questionnaires, interviews, and evaluation forms. Data analysis involves structural equation modeling, percentages, means, standard deviations, and content analysis. The findings reveal that: 1. Factors influencing the competency development of national basketball coaches (basic and intermediate levels) include planning and goal-setting, training and development, assessment and feedback, and support and encouragement. 2. The competency development model for national basketball coaches (basic and intermediate levels) consists of two main parts: identifying influential factors and establishing systematic and effective competency development guidelines. 3. The model evaluation by experts indicates high levels of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness, suggesting it can effectively guide the competency development of coaches.

The knowledge from this research can be applied as a guideline for enhancing the competencies of national basketball coaches (basic and intermediate levels), equipping them with the necessary knowledge, skills, and attributes to perform their duties effectively. This will contribute to the long-term development of athletes' potential and the success of their teams.

**Keywords:** Model of The Development of Competencies; National Basketball Coaches; Mixed-method Research

## บทนำ

กีฬาบาสเกตบอลเป็นกีฬาสากลได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งข้อมูลจากสหพันธ์บาสเกตบอลนานาชาติ (FIBA) พบว่า มีผู้เล่นบาสเกตบอลทั่วโลกกว่า 450 ล้านคน และมีการจัดการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มากกว่า 300 รายการต่อปี (FIBA, 2022) สะท้อนให้เห็นถึงการเติบโตและความสำคัญของกีฬาชนิดนี้ทั่วโลก อย่างไรก็ตาม การพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้ฝึกสอนที่มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ การสอน ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะเทคนิคในการทำหน้าที่ดังกล่าว ดังที่ Lara-Bercial และ Mallett (2023) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกสอนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาและขับเคลื่อนวงการกีฬาสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะและการสร้างรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและบริบทของการฝึกสอนในระดับต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง (Callary et al., 2021; Schempp, 2021)

อย่างไรก็ดี จากการสำรวจของสมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลระดับชาติจำนวนมากยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการฝึกสอน (สมาคมบาสเกตบอลแห่งประเทศไทย, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ยงศรีปัญญะฤทธิ์ และพีรพงศ์ บุญศิริ (2565) ที่พบว่าผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลในประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวงการบาสเกตบอลของประเทศ นอกจากนี้ สุชาติ โสมประยูร และคณะ (2563) ยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลระดับชาติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติจะส่งผลต่อการพัฒนานักกีฬาและศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น ผ่านการศึกษาเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของการฝึกสอนบาสเกตบอลระดับชาติ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน

ของผู้ฝึกสอน และส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาและความสำเร็จของวงการบาสเกตบอลไทยในระยะยาว

บทความวิจัยนี้จึงต้องการนำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของปัจจัยดังกล่าว ตลอดจนผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติให้มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนวงการกีฬาบาสเกตบอลของประเทศสู่ความสำเร็จทั้งในระดับชาติและนานาชาติต่อไป อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการกีฬาในสาขาอื่น ๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานการฝึกสอนกีฬาของประเทศในภาพรวมอีกด้วย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

## สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** เป็นการทดสอบสมมติฐานของโมเดล เพื่อการทดสอบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงหรือไม่

$H_0$: โมเดลเส้นทางตามทฤษฎี= โมเดลตามข้อมูลจริง

$H_1$: โมเดลเส้นทางตามทฤษฎี≠ โมเดลตามข้อมูลจริง

โดยการประเมินความสอดคล้องของตัวแบบ (Evaluation the Data–Model Fit) ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความพอเหมาะพอดีของตัวแบบเชิงประจักษ์กับตัวแบบทางทฤษฎี ค่า $\rho$–Value ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant: Sig.) คือ มีค่ามากกว่า .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) (Y) ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นในเรียนรู้ และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ($Y_1$) 2) ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน ($Y_2$) 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ($Y_3$) 4) คุณลักษณะของบุคลากรทางการกีฬา ($Y_4$) ได้แบ่ง 2 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($X_1$) ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ($X_{11}$) 2) ความยืดหยุ่น ($X_{12}$) 3) ความมุ่งมั่นผูกพันของทีมงาน ($X_{13}$) 4) ความรับผิดชอบในงาน ($X_{14}$) 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($X_{15}$) 6) การสนับสนุนการเรียนรู้ ($X_{16}$) 7) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ($X_{17}$) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($X_2$) ประกอบด้วย 1) รักในการเรียนรู้ ($X_{21}$) 2) มโนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองที่มีประสิทธิภาพ ($X_{22}$) 3) ความอดทนต่อความเสี่ยง ความคลุมเครือและความซับซ้อนในการเรียนรู้ ($X_{23}$) 4) ความคิดสร้างสรรค์ ($X_{24}$) 5) มุมมองว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์และเกิดขึ้นตลอด ($X_{25}$) 6) การริเริ่มในการเรียนรู้ ($X_{26}$) 7) การทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง ($X_{27}$) 8) การยอมรับในความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ($X_{28}$) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

## การทบทวนวรรณกรรม

โครงการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)” ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล และแนวคิดต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนคนในองค์กรให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ธนชพร ศิริโวหาร, 2564) โดยมีนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Marsick and Watkins (1994), Swanson (1995) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ การอบรม และการศึกษาเพื่อการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (Kennedy, 2021)

ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอันสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ ตัวบุคลากร สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ตัวแบบหรือกรอบแนวคิด/ทฤษฎี กลยุทธ์หรือวิธีการสร้างการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร ประสบการณ์ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความยั่งยืน (ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2559)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ**

สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ (Chouhan & Srivastava, 2014)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ David McClelland (1973) พบว่าการวัดความรู้และบุคลิกภาพส่วนบุคคลยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถของบุคคล จึงจึงต้องมีการพัฒนาแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีที่เรียกว่า สมรรถนะ

**แนวคิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง**

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีรากฐานมาจากทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanism) โดยให้ความสำคัญกับศักยภาพ ความเป็นอิสระ มีเอกภาพ และความรับผิดชอบของมนุษย์ (Hiemstra & Brockett, 2012) ซึ่งกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ จะเกิดจากการที่ผู้เรียนมีการวินิจฉัยความต้องการ รู้จักตั้งเป้าหมาย วางแผน แสวงหาความรู้ใหม่ และประเมินผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Knowles, 1975)

ส่วนแนวคิดของ Knowles (1975) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การมีความคิดของตนเอง มีประสบการณ์ มีความพร้อมจะเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ใหม่ และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (อ้างถึงใน Smith, 2002) ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Garrison (1997) องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเองมี 3 ส่วน คือ การจัดการตนเอง การกำกับตนเอง และแรงจูงใจ

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self–Directed Learning Readiness) สามารถประเมินได้จากคุณลักษณะ 8 ประการคือ ความรักในการเรียนรู้ ความอดทนต่อความเสี่ยงและความซับซ้อน มุมมองการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ มโนทัศน์ต่อตนเองในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจตนเอง การริเริ่ม และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (เกษรา รักชาติ, 2563)

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)นี้ มีการใช้ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีสมรรถนะและทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลในครั้งนี้

## กรอบแนวคิดการวิจัย

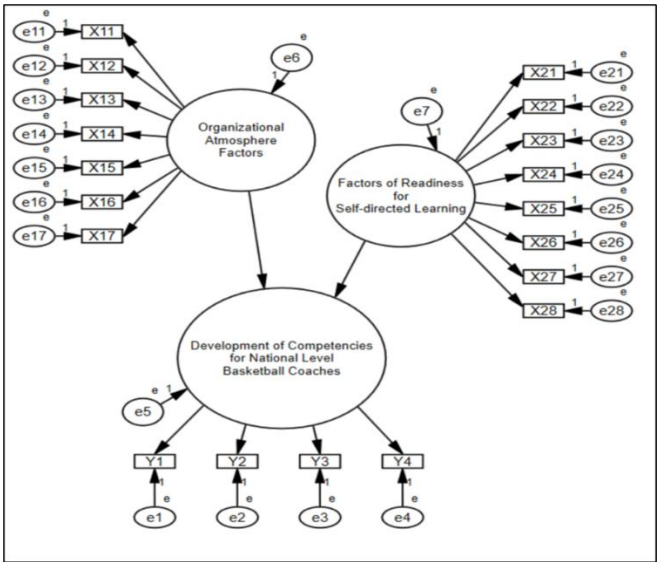
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Swanson and Holton (2009) ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรผ่านกระบวนต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษา และการพัฒนา อีกทั้งยังคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร กรอบแนวคิด กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ตามแนวคิดของ McClelland (1973) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นต่อตนเอง บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ

แนวคิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning Readiness) ที่เน้นความเป็นอิสระและศักยภาพของมนุษย์ (Hiemstra & Brockett, 2012) โดยมองว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดจากการที่ผู้เรียนวินิจฉัยความต้องการ ตั้งเป้าหมาย วางแผน แสวงหาความรู้ และประเมินผลได้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของ Guglielmino (1977) และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอันมี 8 คุณลักษณะ คือ ความรักการเรียนรู้ มโนทัศน์ต่อตนเอง ความอดทน ความคิดสร้างสรรค์ มุมมองการเรียนรู้ การริเริ่ม ความเข้าใจตน และความรับผิดชอบ

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และทฤษฎีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มาเป็นกรอบในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติในครั้งนี้ แสดงดังภาพที่ 1




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)” ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ($R_1$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะฯ กลุ่มตัวอย่าง 300 คน จากประชากร 1,015 คน (สโมสรบาสเกตบอลในประเทศไทย, 2563) ทำการสุ่มแบบเจาะจง โดยจะต้องเป็นผู้ฝึกสอนที่ยังทำหน้าที่ควบคุมทีมแข่งขันอยู่ ณ ปัจจุบัน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตร Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบด้าน IOC มากกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.892 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistic Inferential analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างหรือการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (Structural Equation Modeling: SEM)

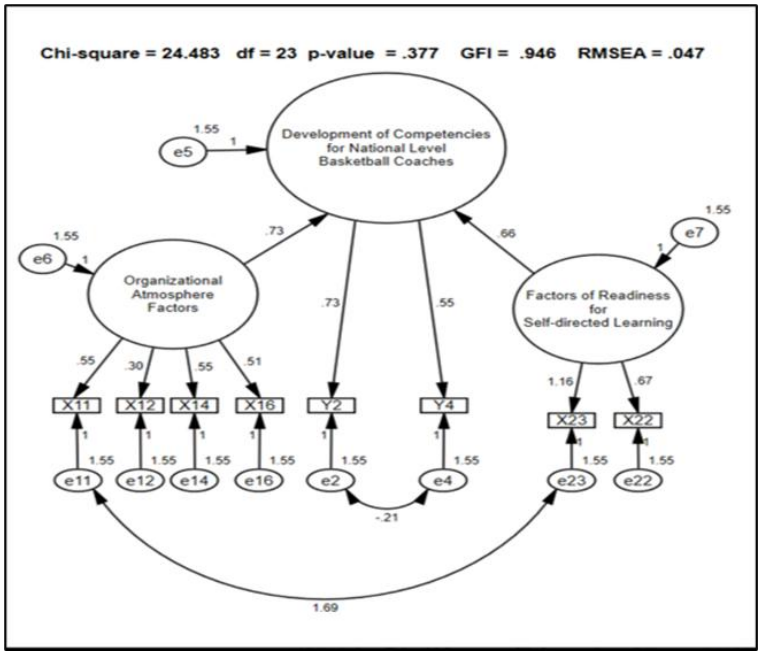
ระยะที่ 2 ($D_1$) เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะฯ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม รวม 9 คน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกสอนกีฬา การจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ 3 คน 2) ด้านความรู้ความสามารถผู้ฝึกสอนบาสเกตบอล 3 คน 3) ตัวแทนจากสโมสรบาสเกตบอลอาชีพ 3 คน เครื่องมือเป็นแบบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สร้างจากผลการวิจัยระยะที่ 1 และร่างเอกสารคำอธิบายรูปแบบ ผ่านการตรวจสอบด้าน IOC มากกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

ระยะที่ 3 ($D_2$) ตรวจสอบรูปแบบฯ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม รวม 15 คน ได้แก่ 1) ผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ 5 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 คน 3) นักวิชาการด้านการพัฒนาทักษะการฝึกสอน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมิน ผ่านการตรวจสอบด้าน IOC มากกว่า 0.5 จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ทดสอบความเชื่อมั่น ประเมินความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และมีประโยชน์ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบว่าโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงหรือไม่ จากการประเมินความสอดคล้องของโมเดลแสดงให้เห็นว่าโมเดลที่ปรับปรุงแล้วมีความพอดีและเหมาะสมกับข้อมูลมากขึ้น โดยมีค่าไคสแควร์ต่ำ p-value สูงกว่า .05

ค่า GFI สูงกว่า .90 และค่า RMSEA น้อยกว่า .05 ซึ่งบ่งชี้ว่าโมเดลนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.ซึ่งบ่งชี้ว่าโมเดลมีความพอดีกับข้อมูลจริง เนื่องจากค่า p-value มากกว่า .05 และค่าดัชนีอื่น ๆ แสดงถึงความพอดีของโมเดล ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลเส้นทางตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงที่ศึกษา และสามารถยอมรับสมมติฐาน $H_0$ ได้




**ภาพที่ 2** แสดงการปรับโมเดลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเต็มรูปแบบ

**ตารางที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร

| **คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร** | **อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE)** | **อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE)** | **ผลรวมอิทธิพล (Total Effect: TE)** |
|---|---|---|---|
| $X_1$ -> $X_{11}$ | 0.55 | 0 | 0.55 |
| $X_1$ -> $X_{12}$ | 0.30 | 0 | 0.30 |
| $X_1$ -> $X_{14}$ | 0.55 | 0 | 0.55 |
| $X_1$ -> $X_{16}$ | 0.51 | 0 | 0.51 |
| $X_2$ -> $X_{22}$ | 0.67 | 0 | 0.67 |
| $X_2$ -> $X_{23}$ | 1.16 | 0 | 1.16 |
| Y -> $Y_2$ | 0.73 | 0 | 0.73 |
| Y -> $Y_4$ | 0.55 | 0 | 0.55 |

| คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) | อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) | ผลรวมอิทธิพล (Total Effect: TE) |
|---|---|---|---|
| $X_1$ –> Y | 0.73 | 0 | 0.73 |
| $X_2$ –> Y | 0.66 | 0 | 0.66 |

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ของทุกคู่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรต่าง ๆ มีค่าเป็นบวกและมีค่า C.R. (t–Value) สูง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง $X_1$ –> Y (0.73) และ $X_2$ –> Y (0.66) ซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($X_1$) และปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($X_2$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) (Y) ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร($X_1$) ประกอบไปด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ($X_{11}$) ความยืดหยุ่น ($X_{12}$) ความรับผิดชอบในงาน ($X_{14}$) และการสนับสนุนการเรียนรู้ ($X_{16}$) โดยปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($X_2$) ประกอบด้วยมโนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($X_{22}$) และความอดทนต่อความเสี่ยงและความซับซ้อนในการเรียนรู้ ($X_{23}$) ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และผลรวมระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ข้อมูลนี้จึงยืนยันว่าโมเดลเส้นทางตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงที่ศึกษา การมีบรรยากาศในองค์กรที่ดีและการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงสามารถเสริมสร้างสมรรถนะในการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์การฝึกกีฬาบาสเกตบอล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบการฝึกซ้อม และคุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล ทำให้ผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล (ขั้นต้นและขั้นกลาง) มีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพ

จากทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์บ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($X_1$) และปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($X_2$) มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ซึ่งการมีบรรยากาศองค์กรทีม หรือสโมสรที่ดี อีกทั้งตัวผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเพิ่มความสามารถในการดำเนินงาน และทำให้ผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลมีสมรรถนะที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน โดยปัจจัยทั้งสองนี้ มีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($X_1$) ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบายของทีม ($X_{11}$) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร ที่จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น ($X_{12}$) จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ หรือความต้องการที่เปลี่ยนไป ความรับผิดชอบในงาน ($X_{14}$) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญการที่ผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ต้องมีเป็นพื้นฐานต่อการฝึกซ้อม และการสนับสนุนการเรียนรู้ ($X_{16}$) เป็นการที่องค์กร ทีม และสโมสรให้การสนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริม พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

ปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($X_2$) ประกอบด้วย มโนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($X_{22}$) นั่นคือความเชื่อมั่นว่าจะสามารถพัฒนาตนเองได้ และความอดทนต่อความเสี่ยง และความซับซ้อนในการเรียนรู้ ($X_{23}$) ซึ่งเป็นความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน ปัญหาและความซับซ้อนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่สนับสนุนการฝึกซ้อม

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน และการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ 9 คน การระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย การอบรมและการพัฒนา การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุนและการส่งเสริม ซึ่งรวมถึงปัจจัยด้านความยืดหยุ่น ปัจจัยด้านมโนคติต่อตนเอง และปัจจัยด้านความอดทนต่อความเสี่ยง และความซับซ้อนในการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพเน้นไปที่ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์งาน และการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในการฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล ผลจากการประเมินผู้เชี่ยวชาญแสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับสูง และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้เพิ่มเติมรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ฝึกสอนมากยิ่งขึ้น การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปใช้ในทางปฏิบัติควรดำเนินการตามขั้นตอนสำคัญ คือ การวางแผนการฝึกซ้อม การอบรมเพิ่มพูนความรู้ การประเมินผลการฝึกซ้อมและแข่งขัน และการให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักกีฬา โดยการปรับใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) และสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 3

**ภาพที่ 3** แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนักวิชาการด้านการพัฒนาทักษะทางการฝึกสอน พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์อยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตรวจสอบรูปแบบ

| | รายการประเมิน | ระดับ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | ค่าเฉลี่ย | SD | ความหมาย |
| 1 | ความถูกต้อง | 4.58 | 0.510 | มากที่สุด |
| 2 | ความเหมาะสม | 4.55 | 0.515 | มากที่สุด |
| 3 | ความเป็นไปได้ | 4.48 | 0.515 | มากที่สุด |
| 4 | ความมีประโยชน์ | 4.62 | 0.499 | มากที่สุด |
| | **ภาพรวม** | **4.55** | **0.504** | **มากที่สุด** |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย = 4.58, SD = 0.510) ความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.55, SD = 0.515) ความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.48, SD = 0.515) และความมีประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.62, SD = 0.499) ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การนำรูปแบบไปใช้จริงควรมีการวางแผนในการทำงาน เตรียมความพร้อมในการจัดการฝึกซ้อมและแข่งขัน และติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงการกีฬาบาสเกตบอลของประเทศต่อไป

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($X_1$) และปัจจัยด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($X_2$) มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศขององค์กร ทีม และสโมสรที่ดี อันประกอบด้วยความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความรับผิดชอบและการสนับสนุนการเรียนรู้ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ให้ผู้ฝึกสอนมีสมรรถนะที่สูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yongsripanyarit & Bunsiri (2022) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somprayoon, Bokkharat & Khaklong (2020) ที่พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะและการปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬา ดังนั้นองค์กร ทีมหรือสโมสรเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลในระดับชาติต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย การอบรมและการพัฒนา การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ และด้านการสนับสนุนและการส่งเสริม ซึ่งมีปัจจัยย่อย ๆ ที่สำคัญ คือ ความยืดหยุ่น มโนคติต่อตนเอง และความอดทนต่อความเสี่ยง และความซับซ้อนในการเรียนรู้ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลให้มีประสิทธิภาพเช่นกัน เพราะคือการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการฝึกซ้อม การกำหนดการฝึกซ้อมและการแข่งขัน ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการฝึกสอนบาสเกตบอลได้หลายส่วน สะท้อนถึงความสำคัญของทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่า

รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับสูง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Callary, Culver, Werthner and Bales (2021) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schempp (2021) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นกับแนวทางการพัฒนาผู้ฝึกสอนที่เป็นที่ยอมรับในวงการกีฬา และชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสรุป รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ที่พัฒนาขึ้นในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์อยู่ในระดับสูง เพราะรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง โดยมีความถูกต้องทั้งในส่วนของการระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะและการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นระบบ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของการฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีประโยชน์อย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ฝึกสอน นอกจากนี้ รูปแบบดังกล่าวยังได้รับการตรวจสอบและรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลการตรวจสอบรูปแบบสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อวงการกีฬาบาสเกตบอลของประเทศ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phutichan (2021) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chunhaklai (2023) ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mallett, Trudel, Lyle and Rynne (2023) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลที่พัฒนาขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้จากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาและความสำเร็จของทีมในระยะยาว (ดังภาพที่ 2)

## สรุป

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุนและส่งเสริม รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ การระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะและการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์อยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์**

ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลระดับชาติ (ขั้นต้นและขั้นกลาง) ประกอบด้วย การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุนและส่งเสริม ดังนั้น องค์กร ทีม และสโมสรที่เกี่ยวข้องควรพัฒนากรอบการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุม จัดให้มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาที่หลากหลาย จัดทำกลไกการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรมทางการกีฬา

อีกทั้งยังพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด รวมถึงติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงยังพบอีกว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความ

ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์สูง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้รูปแบบดังกล่าวเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน และส่งเสริมการนำไปใช้ในระดับต่าง ๆ สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนั้นควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การประยุกต์ใช้รูปแบบในกีฬาประเภทอื่น ๆ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการพัฒนา และปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ การระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาบาสเกตบอลและการพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนในกีฬาประเภทอื่นได้หรือทั้งในส่วนผู้ฝึกสอนบาสเกตบอลระดับสูงหรืออาชีพ โดยควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและทดสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในบริบทต่าง ๆ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบระยะยาวของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม และการศึกษาปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

## References

Basketball Association of Thailand. (2022). *Information on the number of basketball coaches in Thailand*. Basketball Association of Thailand.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance.* Wiley.

Callary, B., Culver, D. M., Werthner, P., & Bales, J. (2021). A competency–based approach to coach development. *Journal of Sport Psychology in Action, 12*(4), 237–249.

Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding competencies and competency modeling: A literature review. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 14–22.

Chunhaklai, S. (2023). Using technology to develop the abilities of sports coaches. *Journal of Sports Science and Health, 24*(1), 34–45.

FIBA. (2022). *FIBA annual report 2021.* Mies: FIBA.

Garrison, D. R. (1997). Self–directed learning: Toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, *48*(1), 18–33.

Hiemstra, R., & Brockett, R. G. (2012). *Reframing the meaning of self-directed learning: An updated model.* Adult Education Research Conference.

Kennedy, J. (2021). *Understanding human resource development: Theory and practice*. Routledge.

Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers.* Prentice Hall/Cambridge.

Lara-Bercial, S., & Mallett, C. (2023). Future directions in high performance coach development. *Sports Coaching Review*, *12*(1), 1–9.

Mallett, C., Trudel, P., Lyle, J., & Rynne, S. B. (2023). Formal vs. informal coach education. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *4*(3), 325–364.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologi*st, *28*(1), 1–14.

Moen, F., Hrozanova, M., & Stenseng, F. (2020). *Peer mentoring in a high-performance setting: The experiences of national-level Norwegian track and field athletes. The Sport Psychologist*, *34*(4), 325–334.

Phutichan, P. (2021). Developing the competencies of personnel in organizations. *Journal of Administration and Management Mahidol University, 14*(2), 123–135.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Revi*ew, *68*(3), 79–91.

Rakchart, K. (2020). Readiness for self-learning and self-learning behavior of students. *Journal of Educational Studies Review, 35*(2), 23–31.

Schempp, P. (2021). *Learning to coach: Perspectives from great coaches.* Routledge.

Siriwohan, T. (2021). *Human resource development in organizations*. Thammasat University Press.

Smith, B. J. (2002). *The role of perceived barriers to self-directed learning* [Unpublished doctoral dissertation, The Pennsylvania State University].

Somprayoon, S., Bokkharat, U., & Khaklong, U. (2020). *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies Edition, 9*(2), 1–15.

Suwathinpornkul, I. (2018). *Research and development: a new paradigm in educational research*. Faculty of Education Srinakharinwirot University.

Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development.* (2nd ed.). Berrett-Koehler.

Thongkaew, T. (2021). *Leadership and human resource development*. Chulalongkorn University Press.

Wanichbancha, K. (2016). *Structural equation analysis (SEM) with AMOS.* (2nd ed.). Samlada.

Wongthongdee, S. (2016). *Factors affecting success in human resource development: Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University, 35*(6), 125–135.

Yongsripanyarit, W., & Bunsiri, P. (2022). *Developing the competency of basketball coaches: Academic journal Institute of Physical Education, 14*(1), 55–68.