



การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน  
กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

Development of Intercultural Competency Indicators of Taekwondo  
Trainer in the Southernmost Provinces

จารึก สระอิส

Jaruek Sarais

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Doctor of Education in Educational Leadership and Innovation  
Prince of Songkla University

2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน  
กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

Development of Intercultural Competency Indicators of Taekwondo  
Trainer in the Southernmost Provinces

จารึก สระอิส

Jaruek Sarais

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Doctor of Education in Educational Leadership and Innovation

Prince of Songkla University

2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



(3)

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นายจารึก สระอิส)

นักศึกษา



ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายจารึก สระอิส)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
ผู้เขียน	นายจารึก สระอิส
สาขาวิชา	ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 3) เพื่อประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 และนำมาจัดเป็นข้อย่อยและตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสังเกตสาระ 2) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินตนเองด้านสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ และ 4) แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.40 และทดลองใช้กับกลุ่มคล้ายตัวอย่างเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในและค่าอำนาจจำแนกในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่ามัธยฐาน (Median: MD) ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range: IR) และค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยวิธีการวิจัย EDFR พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน มีความเห็นฉันดีสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md.  $\geq 3.5$ ) และมีความเห็นสอดคล้องในแต่

(6)

คะแนน (QR  $\leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) และ 3) ผลการประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D = 0.43)

<b>Thesis Title</b>	Development of Intercultural Competency Indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces
<b>Author</b>	Mr. Jaruek Sarais
<b>Major Program</b>	Educational Leadership and Innovation
<b>Academic Year</b>	2022

### Abstract

The objectives of this research were to 1) study intercultural competency indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces 2) develop of intercultural competency indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces and 3) check and assess the consistency of intercultural competency indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces. Data collection was divided into three parts; each of which employed different types of research instruments. An open-ended questionnaire was used in the first part to obtain the information. The sub-questions were sorted and only the useful information was selected to develop a questionnaire for the second and third parts. The research tools were 1) a document synthesis log, 2) a semi-structured specialist interview form, 3) a self-assessment form on intercultural competency indicators, and 4) a 5-rating scale assessment form of consistency of intercultural competency indicators, which had index of consistency (IOC) ranging from 0.67- 1.00, discrimination value of 0.20 and higher, and reliability value of 0.40. The data were analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, second order confirmatory factor analysis, and content analysis was also conducted to derive and present the following key values; Median (MD), Interquartile Range (IR) and (|Md-Mo|).

The result of this research found that; 1) The desirable intercultural competency indicators consist of 4 components and 12 indicators. (1) Personal cultural characteristics with 3 indicators. (2) Cultural awareness with 2 indicators. (3) Cultural knowledge with 3 Indicators. and (4) Cultural skills with 4 indicators. 2) To develop indicators of intercultural competency indicators by EDFR research method; 17 experts had a consensus in the same direction which can be seen that the obtained empirical

(8)

data was high level (Md.  $\geq 3.5$ ), consistent opinion in each trend (QR  $\leq 1.5$ ) and it is a desirable trend (value of 85% or more). Finally; 3) desirable intercultural competency indicator quality assurance audits the overall appropriateness a high level ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D = 0.43)

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีภายใต้การดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐปนรรักษ์ ประทีป เกาะ และ ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในด้านความรู้ แนวความคิด ทั้งการอนุเคราะห์ในการตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ แนะนำวิธีการแก้ไขเพื่อความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่ความเมตตาอย่างดียิ่ง จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ดร.สิงหา ตุลยกุล ประธานกรรมการ และผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.อดิศร ศิริ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้มอบความรู้ แนวคิด คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ตันสกุล ดร.นาย้อมิง มาหามะ และอาจารย์ เขาวินเลิศ ล้อมลิ้ม ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำและสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ภูธนา มีทรัพย์ตลอด (Mr.Ki Young Song) อาจารย์มัลลิกา ชัมพานนท์ ซึ่งเป็นผู้เผยแพร่และผู้บุกเบิกกีฬาเทควันโดในประเทศไทย และอาจารย์ขวัญชัย วัฒนศักดิ์ ผู้นำ กีฬาเทควันโด มาสอนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดา มารดาและพี่น้องของผู้วิจัยที่คอยเติมเต็มกำลังใจและ สนับสนุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งนางสาวรอเกียะะ หะยืออาแะ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือประสานงานให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีคุณประโยชน์อันใดที่ พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และขอ มอบแต่บุคลากรที่มีส่วนสำคัญกับความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์นี้

จารึก สระอิส

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ .....	(10)
รายการตาราง.....	(12)
รายการภาพประกอบ .....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
คำถามการวิจัย .....	7
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	7
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	13
1.1 ความหมายและลักษณะของตัวบ่งชี้.....	13
1.2 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	20
1.3 การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ .....	25
2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	28
2.1 ความหมายและการพัฒนาสมรรถนะ.....	28
2.2 การประเมินสมรรถนะ.....	34
3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด.....	36
3.1 ประวัติและหลักการทั่วไปของกีฬาเทควันโด.....	36
3.2 มาตรฐานวิชาชีพกีฬาเทควันโด .....	42
3.3 หลักการและคุณลักษณะการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด .....	47
3.4 จรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬา .....	50
4 เทคนิคกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (DELPHI TECHNIQUE).....	51

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 เทคนิควิธีการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP) .....	60
6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
ระยะที่ 1 ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด ในจังหวัดชายแดนใต้.....	74
ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด ในจังหวัดชายแดนใต้.....	77
ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึง ประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	81
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	85
ระยะที่ 1 ผลศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควัน โดในจังหวัดชายแดนใต้.....	85
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้.....	92
ระยะที่ 3 ประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	103
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย ข้อเสนอแนะ.....	105
สรุปผลการวิจัย .....	105
อภิปรายผลการวิจัย .....	108
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	112
บรรณานุกรม .....	114
ภาคผนวก .....	117
ภาคผนวก ก บทความผลงานตีพิมพ์และการประชุมวิชาการ .....	118
ภาคผนวก ข รายชื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	153
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย.....	174
ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย .....	186
ประวัติผู้เขียน .....	189



## รายการตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ.....	58
ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	86
ตารางที่ 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	90
ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน .....	91
ตารางที่ 5 ฉันทามติความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	92
ตารางที่ 6 แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 1 และ รอบที่ 2 (N = 17) .....	94
ตารางที่ 7 สรุปภาพรวมแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 1 และรอบ 2 .....	97
ตารางที่ 8 แสดงแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 3 (N = 17) .....	99
ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (n=5) .....	103

## รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
ภาพที่ 2 ผลจากการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม ที่ ฟังประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	87
ภาพที่ 3 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่ ฟังประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	89
ภาพที่ 4 ภาพแนวโน้มน้องประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่ฟังประสงค์ของผู้ ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ .....	102

## บทที่ 1

### บทนำ

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) เพื่อให้การจัดทำร่างแผนดังกล่าวมีความครอบคลุมทุกมิติของปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกับการอุดมศึกษา สามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับการปรับช่วงเวลาของแผนจากระยะ 15 ปี เป็น 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ภาวะกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแส โลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทาย ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 มีหลักการสำคัญ คือการพัฒนาคน มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม ปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม มีทักษะในการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการที่ประเทศจะพัฒนาไปจนบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นการสร้างทุนทางปัญญาที่จะพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและอื่น ๆ ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่จะต้องมีขีดความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถพัฒนาตนเอง ชุมชน และประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในระบบการศึกษานั้นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพก็คือ “ครู” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) รัฐจึงให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) เช่นเดียวกับ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครู และ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐานและสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ดังนั้น ครูหรือผู้สอนจึงถือเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งจนกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการจัดการศึกษา เนื่องจากครูมีหน้าที่ในการจัดการเรียนเรียนรู้ อบรม ชัดเจนและให้คำแนะนำ มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน จึงจำเป็นต้องได้รับการยกระดับคุณภาพทั้งระบบและการพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน ประชาชนและการพัฒนาประเทศในที่สุด

รายงานความสำคัญของปัญหาจากการประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ผ่านมา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563) พบว่า การกำหนดแผนอุดมศึกษาระยะยาวนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาร่วมกัน โดยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง สามารถจัดทำแผนพัฒนาของตนอย่างอิสระและมีเสรีภาพทางวิชาการ ทำให้ภาพรวมของการพัฒนาอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับทิศทางระยะยาวที่กำหนดในการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ตลอดทั้งในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษามีการผันแปรไปตามแนวโน้มแต่ละด้าน ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบอุดมศึกษา ดังนั้นการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี จึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนทิศทางและบทบาทของอุดมศึกษา (Re-Orientation) ทิศทางของการปรับยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (Re-Profiling) การปรับโครงสร้างการดำเนินงาน (Re-Structure) และการจัดองค์กรใหม่ (Re-Organization) ทั้งนี้ สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 2560 กับแผนการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่ต้องการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นความสามารถของผู้เรียนที่ทำให้สามารถเรียนรู้แบบนำตนเองและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา คือการผลิตบัณฑิตหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพมีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนดการสอนในยุคปัจจุบันใช้หลักการการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่ได้นำเสนอไว้ในงานวิจัยเรื่อง “สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์” ว่า การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันเป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับในด้านของการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้แก่ พื้นที่จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 3 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี และอำเภอ สะบ้าย้อยนั้น มีความแตกต่างจากภูมิภาคอื่นของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างของสังคมในพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะพิเศษคือประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษายาวีในชีวิตประจำวันมีขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมต่างกันไปจากถิ่นอื่นจำเป็นต้องยึดหลักการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ความหลากหลายทาง วัฒนธรรมความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนที่มีลักษณะเฉพาะบนพื้นฐานของหลักการทางศาสนาที่เชื่อมโยงเข้ากับวิชาสามัญและวิชาชีพที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้มีการบริหารจัดการในลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เข้าใจสังคมที่ตนเอง อาศัยอยู่และเป็นเครื่องมือที่หล่อหลอมจิตใจและความรู้สึกของคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน แม้จะแตกต่างกันทางศาสนา ภาษา ประเพณีและวัฒนธรรมก็ต้องให้มีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อสร้างเอกภาพให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ (สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549) จากปัญหาดังกล่าว กษมา รวบรวม ณ อยุธยา (2550) ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ว่าต้องจัดให้สอดคล้องกับพื้นฐานทางศาสนา ภาษา วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่โดยไม่ยึดติดกับหลักสูตรที่กำหนดจากส่วนกลาง หรือจัดเป็นรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศซึ่งสอดคล้องกับอับดุลชะกูร์ บินซาฟิอีย์ดินอะ (2550) ได้เสนอว่าการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีลักษณะเฉพาะจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต รวมทั้งอัตลักษณ์ความหลากหลายทาง วัฒนธรรมและความต้องการของท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงกับหลักศาสนา วิชาสามัญและวิชาชีพ รวมทั้งผลการวิจัยของบรรจง พารุ่งแสง (2550) ได้ชี้ว่าพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแนวทางหนึ่งที่ใช้สำหรับการปฏิรูปการศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นชายแดนภาคใต้ทั้งนี้ แนวทางของการปฏิรูปการศึกษาสำหรับชายแดนภาคใต้ควรยึดหลักการบูรณาการทางพหุวัฒนธรรมสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านนโยบายและการดำเนินการในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่แนวทางการยอมรับความหลากหลายในอัตลักษณ์ของชาติและส่งเสริมสังคมสันติสุขให้เกิดความยั่งยืนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่ได้ตั้งไว้ตามเกณฑ์ ต้องใช้องค์ประกอบหลายด้าน เช่น ด้านหลักสูตร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านบุคลากร เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ ด้านบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูเนื่องจาก กระบวนการในการถ่ายทอดความรู้จากครู ไปสู่ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของครู การสร้างหรือการพัฒนาสื่อขึ้นมาใช้ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้จะช่วยให้การเรียนรู้ในแต่ละทักษะ เข้าใจได้ดีขึ้น ซึ่งครูทุกกลุ่มวิชาย่อมต้องการให้ผู้เรียน เกิดความเข้าใจและรู้ในทุกประเด็นที่ถ่ายทอด ทำให้ความยากง่าย ในการถ่ายทอด

มีความแตกต่างกันศาสตร์แต่ละสาขา โดยเฉพาะศาสตร์ทางพลศึกษาที่ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีกิจกรรมทางกายในการพัฒนาสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพหรือพัฒนาทักษะทางกีฬา โดยใช้เกมกีฬาหรือวิธีการออกกำลังกายแบบต่าง ๆ เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ครูพลศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพพลศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ยิ่งไปกว่านั้น เทคนิควิธีการสอนยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน มีเทคนิควิธีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักร้องแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนั้น วิชาชีพการสอนพลศึกษาจะก้าวหน้าเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับครูพลศึกษาว่าประพฤติกปฏิบัติตนเป็นอย่างไร (พิพัฒน์ ต้นวิบูลย์วงศ์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนที่มีลักษณะเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Multicultural) ด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ยึดหลักปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างเคร่งครัดเช่นกัน

นอกจากนั้น ผู้ทำการฝึกสอนกีฬาและนักกีฬาจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ของผู้เล่นกีฬานั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยจะต้องมีการฝึกซ้อมที่ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาด้านทักษะ วิชาการ ให้สมบูรณ์ทุก ๆ ด้าน จนเกิดความชำนาญและกลายเป็นอัตโนมัติ สามารถเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ได้ ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีการออกกำลังกาย และการเข้าร่วมการแข่งขันทุกระดับ และนอกจากการฝึกซ้อมที่ดีแล้วยังประกอบด้วยคุณลักษณะอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น ความมีระเบียบวินัย ความมีน้ำใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความคล่องแคล่วว่องไว สิ่งเหล่านี้ นักกีฬาแต่ละประเภทย่อมมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป ตามทักษะของกีฬานั้น ๆ ทั้งในการใช้อวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อให้เกิดความสมดุล เป็นต้น ดังนั้นผู้สอนนักกีฬาที่จะทำให้ให้นักกีฬาจะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬานั้น จะต้องประกอบไปด้วยสมรรถภาพทางกายที่ดี เป็นผู้มีทักษะที่ดีและต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพทางจิตที่สมบูรณ์

กีฬาเทควันโดเป็นกีฬาอีกชนิดหนึ่งที่มีการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับจังหวัดระดับเขต กีฬาแห่งชาติ กีฬาซีเกมส์ เอเชียนเกมส์ โอลิมปิกเกมส์ ซึ่งนักกีฬาที่จะมาเล่นกีฬาก็ควรจะมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านทักษะการเคลื่อนไหว การทรงตัว ด้านความเร็ว ความสมดุลความสัมพันธ์ของกล้ามเนื้อประสาท ด้านคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเหตุผลที่ทำให้คุณลักษณะของนักกีฬาเทควันโดแตกต่างกับนักกีฬาประเภทอื่น ๆ ซึ่งจะต้องมีความพร้อมในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านคุณสมบัติ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพจึงจะทำให้ให้นักกีฬาได้พัฒนาตัวเองและมีความสามารถสูงขึ้น จากความสำคัญของคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น นักกีฬาเทควันโดควรมีลักษณะอย่างไรในฐานะที่ผู้วิจัยเคยเป็นนักกีฬาเทควันโดทีมชาติไทยผู้ฝึกสอนนักกีฬา

ทีมชาติไทยและผู้ตัดสินของสมาคมเทควันโดแห่งประเทศไทย มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินที่มีต่อคุณลักษณะของนักกีฬาเทควันโด ในการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ เพื่อให้ทราบว่าความคิดเห็นของนักกีฬา ผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินนั้นว่ามีข้อที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดได้คัดเลือกนักกีฬาวางแผนการฝึกซ้อมและแข่งขันให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติซึ่งจัดให้มีการแข่งขันทุกปี เป็นการปลูกฝังให้เยาวชนมาออกกำลังกายโดยการเล่นกีฬาเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานักกีฬาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณสมบัติ ด้านความรู้ความสามารถและด้านบุคลิกภาพนำไปสู่ความเป็นเลิศในกีฬาที่ตนเองเข้าร่วมการแข่งขัน ดังนั้นการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติตามนโยบายของรัฐบาล มุ่งส่งเสริมให้เยาวชนได้ออกกำลังกายและเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติ สามารถพัฒนาให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับกีฬาที่ตนเองถนัดและสนใจและก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในการแข่งขันระดับต่าง ๆ ตามลำดับ

ในส่วนของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องกับ ภัทวัน สีนฉิม (2559) ได้ระบุว่า กิจกรรมพลศึกษาและกีฬานั้นมีส่วนสำคัญต่อการออกกำลังกายในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างมาก เนื่องจากประชาชนจำนวนมากในพื้นที่นั้นหันมาออกกำลังกายและเล่นกีฬากันมากขึ้น ดังนั้น ครูพลศึกษาหรือครูผู้ทำหน้าที่ฝึกสอนทักษะด้านกีฬาในแต่ละประเภทซึ่งเป็น ผู้ใกล้ชิดกับ ผู้เรียนหรือผู้ที่สนใจ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการในการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญาของผู้ที่สนใจในการออกกำลังกายอย่างมาก ปัจจุบันกีฬาเทควันโดถือได้ว่าเป็นกีฬาการป้องกันตนเอง การมีสุขภาพร่างกายดี ไม่เหนื่อยง่ายหรืออ่อนเพลียง่าย ช่วยให้อวัยวะในร่างกายและส่วนต่าง ๆ ของร่างกายได้พัฒนาและทำงานเป็นระบบได้ดีขึ้น จากผลการสำรวจ ความนิยมในกีฬาแขนงการต่อสู้ของการกีฬาแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2560 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับความสนใจในวิชาป้องกันตัวแต่ละสาขาพบว่า ผู้เรียนวิชาป้องกันตัวเป็นเพศชาย ร้อยละ 62 เพศหญิง ร้อยละ 38 สาขาวิชาป้องกันตัวที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ กีฬาเทควันโด ร้อยละ 32 รองลงมาคือ มวยไทย ร้อยละ 28 วิชาการป้องกันตัวแบบผสมอีก ร้อยละ 22 และวิชาอื่น ๆ อีกประมาณ ร้อยละ 18 ตามลำดับ ซึ่งผู้เรียนเพศชายนิยมเรียน วิชาป้องกันตัวประเภท มวยไทยมากที่สุด ส่วนผู้เรียนเพศหญิงนิยมเรียนวิชาป้องกันตัวประเภทการป้องกันแบบผสม (Sports Authority of Thailand, 2009) ซึ่งโรงเรียนสอนกีฬาเทควันโดหลาย ๆ โรงเรียน สามารถฝึกฝนให้นักเรียนในโรงเรียนของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นนักกีฬาเทควันโดทีมชาติไทย ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดของทีมชาติไทย หรือนำความรู้ความสามารถที่ได้เล่าเรียนไปประกอบอาชีพเปิดโรงเรียนสอนกีฬาเทควันโดต่อไป ทำให้โรงเรียนสอนกีฬาเทควันโดนั้น ๆ มีชื่อเสียง และทำให้มีเยาวชนรุ่นใหม่และผู้ปกครองนักเรียนที่ สนใจเรียนกีฬาเทควันโดในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จากบริบทของการเรียนการสอนพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังพบว่า สถานการณ์ความ

ปลอดภัยจากสถานการณ์ความไม่สงบ และความละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมของท้องถิ่น อีกทั้งมีครูผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีความชำนาญในแต่ละประเภทของกีฬาได้มีการย้ายออกนอกพื้นที่จำนวนมากทำให้ครูที่มีประสบการณ์ตรงตามสาขาไม่เพียงพอจากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาในเชิงคุณภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน และกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนพลศึกษา คือ การส่งเสริมและพัฒนาครูพลศึกษาให้เป็นผู้ที่มี สมรรถนะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ทางพลศึกษาและครูฝึกสอนกีฬาเทควันโดในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการที่จะดำเนินการดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรมได้นั้นจำเป็นต้องระบุถึงสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดของครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ต้องมีตัวชี้วัดที่เหมาะสมมีความไวต่อการระบุถึงคุณภาพ ชีตความสามารถหรือสมรรถนะของครูและจะต้องมีเกณฑ์สมรรถนะในการเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย แต่จากการศึกษาข้อมูลในบริบทของการจัดการเรียนการสอนพลศึกษา และการพัฒนาครูพลศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากศึกษาการจัดการโรงเรียนสอนกีฬาเทควันโดในประเทศไทย และนำเสนอแนวทางในการจัดการโรงเรียนสอนกีฬาเทควันโดในประเทศไทย (ณัชชาธิ์ วิทยพัฒน์ และสมทบ ฐิตะฐาน, 2565) พบว่า การจัดการโรงเรียนสอนกีฬา เทควันโดในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้บริหารและผู้ฝึกสอนมีความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ ) ด้านผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.96$ ) ด้านอุปกรณ์และสื่อการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ ) ด้านหลักสูตรและวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.91$ ) ด้านสถานที่การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.91$ ) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยองค์ประกอบด้วยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จัดว่าเป็นสิ่งที่ทำลายเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาบทบาทของครูพลศึกษาที่ปฏิบัติ หน้าที่เขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นผู้ดำเนินการใช้ศาสตร์ทางพลศึกษาและกีฬาให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาในสาขาสุศึกษาและพลศึกษา แขนงวิชาการพลศึกษา จึงเล็งเห็นความสำคัญของสถานการณ์ปัญหา ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีตัวชี้วัดแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับของผู้ฝึกสอนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขึ้นอย่างมีมาตรฐาน ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้ (Knowledge) มาตรฐานด้านทักษะและความสามารถ (Skills and Performance) ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม (Affective, Moral and Ethics) ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านการปฏิบัติตนของกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเขต



พื้นที่พิเศษ ทำให้ไม่ทราบข้อมูลว่าครูพลศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็น อะไรบ้างและมี สมรรถนะอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือไม่ส่งผลให้ยังไม่สามารถพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาครูพลศึกษาและผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดให้เป็นครูยุคใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในระดับพื้นฐานให้มีมาตรฐาน นอกจากนี้ ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากกรมพลศึกษา จะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยจุดใจเด็ก เยาวชน และประชาชนให้หันมาสนใจ ในการเล่นกีฬามากขึ้น จนส่งผลให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง รักการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาจนเป็นวิถีของชีวิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และยกระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมอันเป็นการส่งเสริมให้วิชาชีพพลศึกษามีคุณค่าต่อการพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติยิ่งขึ้นจากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่สามารถนำมาใช้ตรวจสอบสมรรถนะครูพลศึกษา ตลอดจนสร้างแบบวัดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูพลศึกษาและผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อให้หน่วยงานรับผิดชอบนำไปใช้ตรวจสอบและพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้มีคุณภาพที่เหมาะสมต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วยองค์ ประกอบอะไรบ้าง
2. คุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร
3. ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

3. เพื่อตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัย ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อให้ผู้สนใจนำไปแนวทางในการต่อยอดความรู้ด้วยการวิจัย และเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจเพื่อการสนับสนุนการทำวิจัยต่อไป

2. เป็นแนวทางตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ได้จริงอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนและมีองค์ประกอบที่ชัดเจนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล

3. เป็นแนวทางในการกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การกำหนดรางวัลคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

#### 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักตามองค์ประกอบร่วมระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้สมรรถนะเพื่อศึกษาคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดและศึกษาแนวทางคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ได้ศึกษามาสร้างร่างองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

## 2) ขอบเขตด้านประชากร

ในส่วนของ การวิเคราะห์คุณลักษณะพื้นฐานของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด หรือนักกีฬาเทควันโด หรือนักกีฬาเทควันโดสายดำ ระดับ 3 ขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน

## 3) ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)

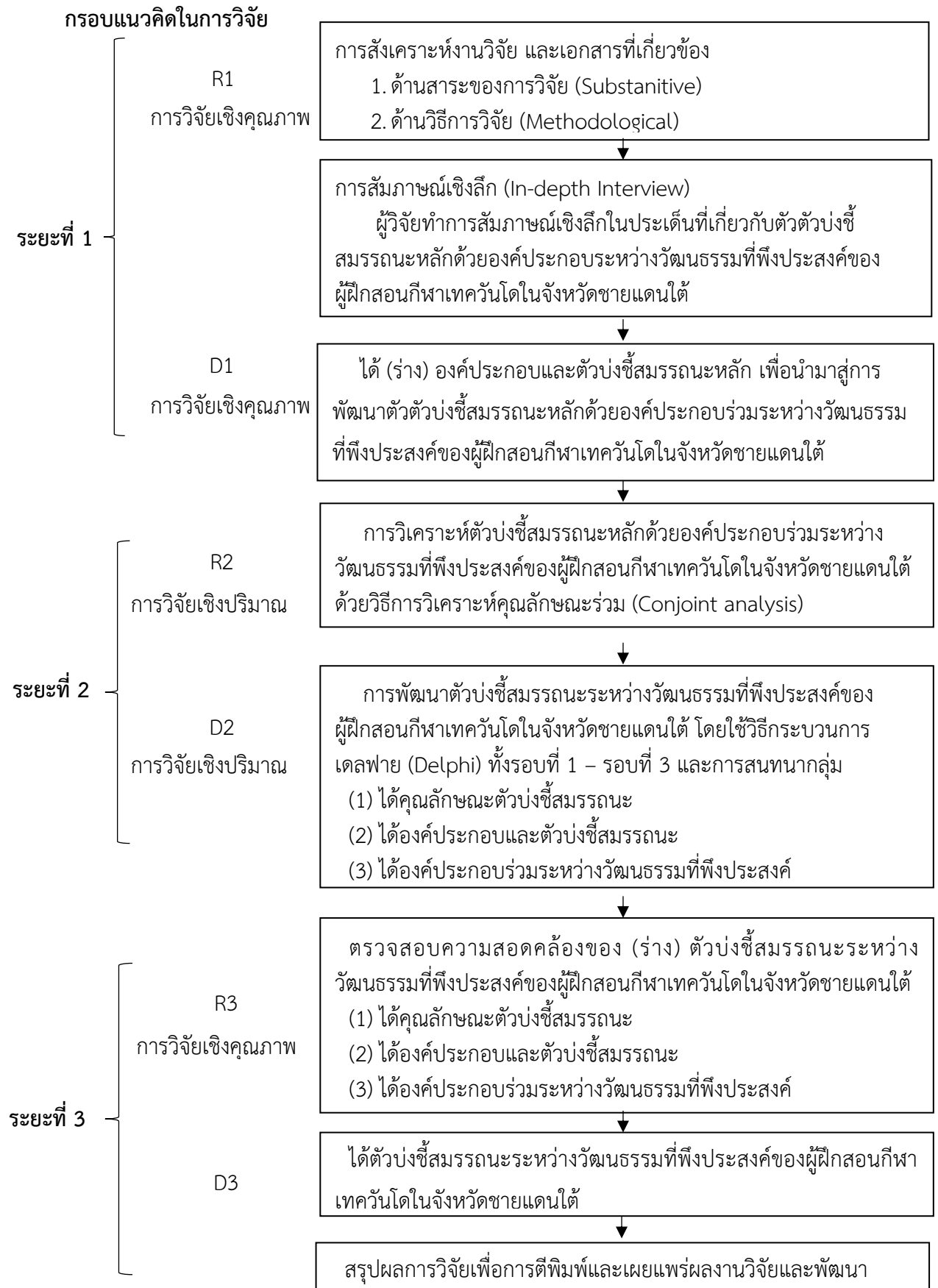
ในส่วนของ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research: EDFR) ซึ่งในส่วนของ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ออกเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 17 คน โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด ได้แก่ นักกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือนักกีฬาเทควันโดสายดำ ระดับ 3 ขึ้นไป (3<sup>rd</sup> Dan) และมีประสบการณ์ในการแข่งขันอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ฝึกสอนนักกีฬาเทควันโดที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ และเป็นผู้ที่มิวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารวัฒนธรรม และเป็นผู้ที่มิวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี และมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ด้านพฤติกรรมในในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการ หรือครูอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต(EDFR) และเป็นผู้ที่มิวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์วิจัยทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 2 คน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อมูลที่บ่งบอกถึงวิธีหรือแนวทางที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ซึ่งรวมถึงตัวบ่งชี้ของสมรรถนะหลักโดยใช้องค์ประกอบร่วมของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

2. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถ ทักษะคติและพฤติกรรม พร้อมทั้งคุณลักษณะพื้นฐานของคนหนึ่งคนที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะที่สมบูรณ์พร้อมนั้นประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติในที่นี้หมายถึงสมรรถนะของบุคคลสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างหรือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถ ทักษะคติ และพฤติกรรม ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ทั้งในด้านพฤติกรรมและทักษะในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในความเข้าใจในด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด พร้อมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเปิดใจยอมรับและใฝ่รู้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดกับนักกีฬาเทควันโดที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งจะช่วยให้ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดสามารถดำเนินการฝึกสอนกีฬาเทควันโดในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด หมายถึง องค์ประกอบของความรู้ ทักษะความสามารถ ทักษะคติและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดดำเนินการฝึกสอนกีฬาเทควันโดในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านความรู้ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในความเข้าใจในด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) องค์ประกอบด้านทัศนคติที่มีต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และ 3) องค์ประกอบด้านการปฏิสัมพันธ์และการฝึกสอนกีฬาเทควันโดระหว่างวัฒนธรรม ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้และความเข้าใจ การแปลความหมายทั้งทางวาจาและที่ไม่ใช่วาจา การใช้สีหน้าท่าทาง ประกอบการสื่อสารกับนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงความหลากหลายระหว่างวัฒนธรรม และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเข้าใจผิดนำไปสู่ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมและความรู้ ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักกีฬาเทควันโด

2) ความรู้ ความเข้าใจในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม หมายถึง ระดับความสามารถในการสื่อสาร การแปลความหมายทั้งทางวาจาและที่ไม่ใช้วาจา การใช้สีหน้าท่าทาง ประกอบการสื่อสารกับนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3) ความรู้ ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา หมายถึง ระดับความสามารถในการรับรู้ความเข้าใจความคล้ายและความแตกต่างกันของทั้งทางวาจาและที่ไม่ใช้วาจา การใช้สีหน้าท่าทาง รวมถึงสีหน้า ท่าทาง ความเชื่อ วิถีชีวิตและนิสัยใจคอของนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4) ทักษะที่มีต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง ระดับการแสดงออกถึงความรู้สึกที่รับรู้ สังเกตเห็นถึงความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม ความยินดี การยอมรับ โดยให้ความสำคัญมองเห็นประโยชน์ ตลอดจนเห็นคุณค่าในความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา การเปิดใจยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา และการใฝ่รู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา

5) ความตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา หมายถึง ระดับการแสดงออกถึงความรู้สึกที่รับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมทั้งทางกายและความคิดเห็น อีกทั้งให้ความสำคัญ ชื่นชมและการเห็นประโยชน์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

6) การเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา หมายถึง ระดับการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ยินดีรับฟังโดยให้ออกาสซักถามและความคิดเห็น ตลอดจนการปรับวิถีปฏิบัติตนเองในมีความเหมาะสมกับบริบทระหว่างวัฒนธรรม

5. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ หมายถึง วิธีกระบวนการในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมในความเข้าใจในด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) องค์ประกอบด้านทัศนคติที่มีต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และ 3) องค์ประกอบด้านการปฏิสัมพันธ์และการฝึกสอนกีฬาเทควันโดระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้นักกีฬาเทควันโดสามารถดำเนินการสอนในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนกีฬาเทควันโดที่มีคุณวุฒิสายดำระดับ 3 ขึ้นไป (3<sup>rd</sup> Dan) ในจังหวัดชายแดนใต้

7. จังหวัดชายแดนใต้ หมายถึง พื้นที่จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 3 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 3) เพื่อตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้
  - 1.1 ความหมายและลักษณะของตัวบ่งชี้
  - 1.2 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้
  - 1.3 การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.1 ความหมายและการพัฒนาสมรรถนะ
  - 2.2 การประเมินสมรรถนะ
- 3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโด
  - 3.1 ประวัติและหลักการทั่วไปของกีฬา เทควันโด
  - 3.2 มาตรฐานวิชาชีพกีฬา เทควันโด
  - 3.3 หลักการและคุณลักษณะในการฝึกสอนกีฬา เทควันโด
  - 3.4 จรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬา
- 4 เทคนิคกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)
- 5 เทคนิควิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
- 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

##### 1.1 ความหมายและลักษณะของตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามประเด็นย่อย ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ความหมายและลักษณะของตัวบ่งชี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ตัวบ่งชี้เป็นคำแปลของ indicator เนื่องจากเป็นคำที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของคำว่าตัวบ่งชี้ใกล้เคียงกันดังนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ (indicator) ว่ามีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (index) แต่ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนีซึ่ง ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน วรรณิ แกมเกตุ (2540) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือค่าที่สังเกตได้เชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับเจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และแสง ปิ่นมณี (2529 อ้างใน รุ่งรังษี วิบูลชัย, 2544) ที่ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศอย่างหนึ่งที่ได้มาจากการประมวลผลโดยใช้มาตรการทางสถิติคำนวณขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนและการบริหารงานการติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546 อ้างถึงใน สุดสวัสดิ์ ประไพเพชร, 2551) ให้ความหมายว่าเป็นสารสนเทศเชิงปริมาณหรือสารสนเทศเชิงคุณภาพ ที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือปทัสถานที่แสดงไว้ เพื่อแสดงหรือบ่งบอกว่าสูงหรือต่ำประการใด ซึ่งเป็นการสะท้อนลักษณะหรือการดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัยชี้ภาวะช่วยชี้บ่งบาท หน้าที่ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ส่วนอนุภาพ ธงภักดี (2543); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551); รัตนพร ไกรถาวร (2545)

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้คล้ายกันว่าหมายถึง ตัวแปรตัวประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการศึกษาหรือสภาพที่ต้องการศึกษา ส่วนใดส่วนหนึ่ง ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้และเป็นเครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

Johnstone (1981) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบ่งบอกถึงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบ



ความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งบอกชื่ออย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระบบการศึกษาระดับชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต ซึ่งค่าที่คำนวณได้นั้นจะต้องแปลผลในลักษณะภาพรวมๆ หรือเป็นภาพสะท้อนของการกระจายการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้จะเห็นได้ว่า ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่สร้างขึ้นสำหรับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถระบุหรือบ่งบอกสมรรถนะของผลการดำเนินงานได้เมื่อเปรียบเทียบผลระหว่างการดำเนินงานครั้งสุดท้ายกับปัจจุบัน ดังนั้นต้องใช้เกณฑ์วัดเปรียบเทียบสมรรถนะที่สามารถแสดงผลการดำเนินงานได้ ซึ่งเกณฑ์สำหรับการวัดผลดังกล่าวโดยทั่วไปเรียกกันว่า ตัวบ่งชี้ (Indicators)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่อยู่ในรูปของข้อความตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้จากตัวเลขหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

นอกจากนี้ นักการศึกษาดังกล่าวยังสรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้ 5 ประการ คือ

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ

ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise) ตามความหมายนี้ ตัวบ่งชี้มีความหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัส ซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์บ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างในวิชาเคมี กระดาษลิทมัสสีแดงจะเปลี่ยนสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่าง และกระดาษลิทมัสสีน้ำเงินจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นกรด ดังนั้นนักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสภาวะความเป็นกรด/ด่างได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรด/ด่างทางเคมีด้วยวิธีการที่ซับซ้อนซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

## 2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร

ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียว ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้าน ได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือ องค์ประกอบ (factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20 – 30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

## 3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity)

ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่จะศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

## 4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period)

ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้อาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

## 5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสังกัปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ก็วิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน

Johnstone จึงได้เสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี

### ประเภทของตัวบ่งชี้

นักการศึกษาได้จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่งการสังเคราะห์การจัดแยกประเภทที่นักการศึกษาได้เสนอไว้นั้น สรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551)

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicator)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการกำกับ ติดตาม และการประเมิน และเป็นที่ยอมรับใช้กันมาก ในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (interval indicators) และ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (ratio indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (stock indicators) และตัวบ่งชี้การไหล (flows indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (non – distributive indicators) เช่น ค่าเฉลี่ย มัชยฐานของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (relative or ratio indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (norm-referenced indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับครองได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (performance indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (compliance indicator)

### คุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี

ตัวบ่งชี้ หรือตัวชี้วัดที่ดี ควรมีคุณสมบัติสำคัญ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

#### 1. ความตรง (Validity)

ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

##### 1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant)

ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัส เป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น

##### 1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative)

ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีหน้าท่าทางการให้บริการ เป็นต้น

#### 2. ความเที่ยง (Reliability)

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำในเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

### 2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity)

ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

### 2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error)

ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือ หรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

### 3. ความเป็นกลาง (Neutrality)

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

### 4. ความไว (Sensitivity)

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรฐานและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

### 5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality)

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะดังนี้

#### 5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability)

ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

#### 5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability)

ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

## 1.2 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (Blank, 1993; Johnstone, 1981; Burstein, Oakes, and Guiton, 1992; Nardo, et al, 2005 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ซึ่งสามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงานรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

### 1. การกำหนดวัตถุประสงค์

ในกระบวนการของขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์

โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตน และตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นักประเมินที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์สมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

### 2. การนิยามตัวบ่งชี้

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญขั้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้ว่าวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะ

เดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร Burstein, Oakes and Guiton แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสังกะป (conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกิมิติ (dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยสังกะป (concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองยังแยกได้เป็นสองส่วนย่อย คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (development of component measures) และการสร้างและกำหนดมาตร (construction and scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักประเมินจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (structural relationship model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ต่างกันอย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (components) หรือตัวแปรย่อย (component variables) ของตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี และประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relate) และตรง (relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวม (combination method) ตัวแปรย่อย นักประเมินต้องศึกษา และตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (addition) และการคูณ (multiplication) ส่วนประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันได้

การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประกอบสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้ขึ้น Johnstone อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีวิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

### 2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition)

นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักประเมินเพียงแต่ใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมา

พัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจ และ ประสบการณ์ของนักประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

## 2.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)

นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่นักประเมินใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้นอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

## 2.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่มีได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้

เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่า Johnstone ให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังของ Johnstone ล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของกำหนดตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเป็นนิยามโครงสร้างตามทฤษฎีทั้งสิ้น ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนิยามนั้น เป็นเพียงการแบ่งโดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่าน้ำหนักตัวแปรย่อยจะใช้ทฤษฎี หรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่านั้น สรุปได้ว่านิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎี ต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยในวิธีแรกใช้ทฤษฎี ส่วนในวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยาม



เชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (linear Structural relationship model or LISREL model) จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวแปรซึ่งมีงานสำคัญสองส่วน

ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวแปรซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็น โมเดลการวัด (measurement model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) กับตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (latent variables) นั้นเอง

งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวแปรซึ่ง วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้เมื่อมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวแปรซึ่ง คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวแปรซึ่ง ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวแล้ว

### 4. การสร้างตัวแปรซึ่ง

ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (scaling) ตัวแปรซึ่งโดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวแปรซึ่ง โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวแปรซึ่งไว้

### 5. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวแปรซึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรซึ่งที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวแปรซึ่งด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยง (reliability)

ความตรง (validity) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเป็นประโยชน์ (utility) ความเหมาะสม (appropriateness) และความเชื่อถือได้ (credibility)

ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ (UNESCO. 1993, Johnstone.1981 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551) ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทัน่วงที ประการที่สอง ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ในการสร้างหรือการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ทุกครั้ง ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement rules) ที่มีความเป็นกลาง ความเป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ในทางปฏิบัติ นักประเมินนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยมีทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล ด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลลิสเรล (Linear Structural RELationship = LISREL) นอกจากนี้ยังนิยมตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (predictive validity) และความตรงร่วมสมัย (concurrent validity) โดยการนำผลการวัดด้วยเครื่องมือชนิดอื่นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ นักประเมินหลายคน นิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ

#### 6. การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักประเมินที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากสร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักประเมินต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้

ผู้บริโภคร/ผู้บริหาร/นักวางแผน/นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

### 1.3 การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) สรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

#### 1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์

#### 2. การนิยามตัวบ่งชี้ (Indicator Definition)

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้แนววิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร มีนักวิชาการได้แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสังกะ (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนด รูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยสังกะ (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองยังแยกได้เป็นสองส่วนย่อย คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและกำหนดมาตร (Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็นขั้นที่เป็นเหมือนแผนการดำเนินการขั้นต่อไป (วิลาวัลย์ มาคุ่ม, 2549)

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Reduction) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายๆ ตัวไว้แล้ว ผู้พัฒนาเพียงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ นำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้พัฒนาตัวบ่งชี้เท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลาเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้พัฒนาควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎี ประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปร

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นการที่ผู้พัฒนาใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจ ใช้วิจารณ์ญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่ผู้พัฒนากำหนดตัวแปรและให้ค่าน้ำหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎี แล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการรวมทางเลขคณิต ซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทำได้ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร การกำหนดน้ำหนักตัวแปร ผู้พัฒนาใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด และแบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนขั้นตอนในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว ผู้พัฒนาใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นลักษณะการนิยามที่ใกล้เคียงกับการนิยามตามทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่ผู้พัฒนา กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวิธีการนิยามที่มีความเหมาะสมที่นิยมใช้กัน

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีดังกล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่า วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎีหรือการนิยามที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม โดยเฉพาะการนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้โดยวิธีการ 4 วิธีคือ

วิธีที่ 1 การกำหนดน้ำหนักโดยใช้ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) ซึ่งอาจเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาในฐานะนักวิจัย หรือนักวางแผน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้พิจารณาลงความเห็นให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว จากนั้นจึงนำผลมาวิเคราะห์ โดยการใส่ค่าเฉลี่ยหรืออาจมีการใช้ร้อยละของผู้เห็นด้วยกับน้ำหนักในระดับต่างๆ นอกจากนี้ ผู้วิจัยสามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น

วิธีที่ 2 การกำหนดน้ำหนักโดยการวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) ในการวัดความสำคัญของตัวแปร อาจพิจารณาจาก 2 สิ่ง คือ (1) พิจารณาช่วงเวลา (Time Taken) ในการทำกิจกรรมนั้นๆ และ (2) พิจารณาจากค่าใช้จ่าย (Cost) ในการทำกิจกรรมนั้นๆ หากกิจกรรมใดใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูงก็ควรให้น้ำหนักความสำคัญมากกว่าตัวอื่น

วิธีที่ 3 การกำหนดน้ำหนักโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน (To use agreed to standards) ที่ได้มีผู้ทำการศึกษาและได้มีการกำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน

วิธีที่ 4 การกำหนดน้ำหนักโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นวิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรโดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้วิจัยจะเลือกใช้การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของ ตัวแปรวิธีใด นั้นขึ้นอยู่กับพิจารณาเหตุผลหลายประการ เพราะธรรมชาติของตัวแปรที่นำมาศึกษา มีความแตกต่างกัน ดังนั้นคงไม่มีวิธีการหรือรูปแบบใดที่เหมาะสมที่สุดกับการพัฒนา ตัวบ่งชี้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

### 4. การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction)

ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

### 5. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งก่อนไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมีหลักการตรวจสอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

5.1 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี เป็นการตรวจสอบคุณภาพที่มีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่ดีอย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพตัวบ่งชี้ย่อมส่งผลที่ไม่ดีตามไปด้วย

5.2 การตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติ เป็นการตรวจสอบคุณภาพที่มีความสำคัญรองลงมาจากตรวจสอบในประการแรก เพราะเป็นการนำข้อมูลที่นำมาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีคุณสมบัติที่สะท้อนลักษณะภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานและแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิต โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ คือ ด้านความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความเที่ยง (Reliability) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ต้องปฏิบัติได้ (Practicality) คือ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้สะดวก ความเป็นมาตรฐานที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ (Standardization) (John stone, 1981 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2541)

#### 6. การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักประเมินที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากสร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักประเมินต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค/ผู้บริหาร/นักวางแผน/นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

## 2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

### 2.1 ความหมายและการพัฒนาสมรรถนะ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะ (Competency) พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะ ในมุมมองต่าง ๆ ที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

Woodruffe (1992) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมตามความต้องการของตำแหน่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานและหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ทักษะและแรงจูงใจ หรือคุณลักษณะของบุคคลนั้น

ลูซีและเรฟซิงเกอร์ (1999) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และคุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยสมรรถนะจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของบุคคลประสบผลสำเร็จ

แมคคีแลนด์ (สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ว่าสมรรถนะในแบบจำลองใดก็ตาม จะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) สมรรถนะ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด ได้แก่ ทักษะและความรู้ และส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมที่สะท้อนมาจากค่านิยม อุปนิสัย ทักษะ และแรงขับ 2) สมรรถนะต้องแสดงให้เห็นถึงผลงาน 3) ผลงานนั้นต้องสามารถวัดค่าได้ทั่วไป ดังนั้น สมรรถนะ จึงเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลนั้น ๆ จะมียอดประกอบได้แก่ ทักษะ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้

ความรู้ เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล ความเชื่อใจตน เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นคุณลักษณะ เป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลหรือสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เจตคติ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรก็ตามการที่จะพิจารณาว่าสิ่งใดที่จะสามารถเรียกว่าสมรรถนะได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน

2. มีความสัมพันธ์กับงานหรือสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3. สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการหรือเครื่องมือที่เหมาะสม

4. สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

2. ความรู้ หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

3. ความรู้สึกต่อตนเอง หมายถึง เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

4. คุณลักษณะ หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

5. แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย องค์ประกอบทางด้าน ความรู้และทักษะ ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้) และฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ) ในขณะที่องค์ประกอบที่เหลือคือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิก ลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล

ดังนั้นสมรรถนะ จึงเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่น

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะ ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจและเจตคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีที่สุดในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ ทักษะและเจตคติเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งนั้น ไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดสมรรถนะได้ โดยภาพรวมแล้วการที่จะมีสมรรถนะได้ก่อนอื่นต้องมีความรู้เฉพาะบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งความรู้ทั้ง 2 แบบนี้ ถ้ามีการนิยามออกมาในแบบจำลองที่ชัดเจน เชื่อมโยงไปทางทักษะในการทำงานก็จะทำให้เกิดสมรรถนะได้แต่ว่าทักษะนั้นไม่ได้เกิดขึ้นทันที ต้องมีการฝึกฝน และลงมือปฏิบัติ หากมีความเชี่ยวชาญแล้วก็จะเกิดสมรรถนะ ทักษะ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือการนำเอาทักษะไปสู่สมรรถนะนั่นเอง

#### การพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะนั้นคือการจัดทำหลักสูตรที่สามารถทำให้ครุมีความรู้ ทักษะ และมีอยู่ด้วยกันหลายแนวคิดด้วยกันขึ้นอยู่กับบทบาท การนำไปใช้และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และประสบการณ์ที่ต้องการ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral Approach) นักทฤษฎีตามแนวคิดนี้ก็จะได้แก่ วัตสัน (Watson) ธอร์นไดค์(Thorndike) และสกินเนอร์ (Skinner) ตามแนวคิดทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของกับสิ่งแวดล้อม และนักทฤษฎีกลุ่มนี้ยังมีความเชื่อว่า การปฏิบัติจะทาเกิดความรู้ประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ (Mcnergneey,1998) ดังนั้นสมรรถนะตามมุมมองของนักพฤติกรรมนิยมคือ เน้นผลผลิตที่เกิดจากการทำงานของบุคคล มองผลผลิตอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้อย่างชัดเจน การอ้างอิงสมรรถนะจึงถูกพิจารณาจาก



พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ชัดได้ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการวัดสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จึงพิจารณาความสามารถที่ปรากฏชัดเจนของคุณลักษณะทางด้านทักษะ ความรู้และความสามารถในการนำไปใช้ (McKenzie,1995)

ตัวแบบการพัฒนาที่สำคัญของวิธีการพฤติกรรมนิยมคือ ตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงการปฏิบัติและตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิควิธีตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงการปฏิบัติ จะใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ จะใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานเป็นพื้นฐาน ซึ่งหลักวิชาต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามการปฏิบัติ ทฤษฎีการปฏิบัติอยู่บนมโนทัศน์ของวิธีการปฏิบัติและการทดลองในสถานการณ์ใหม่ ๆ มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของการแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิควิธี ซึ่งมีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมเชิงประจักษ์ นั่นคือ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในผู้เชี่ยวชาญในระบบวิชาชีพ ทฤษฎีการปฏิบัติอยู่บนมโนทัศน์ของการประยุกต์เทคนิควิธีการจัดการกับปัญหาต่างๆซึ่งการพัฒนาแบบนี้เน้นที่ทักษะที่ได้จากการทำงานและทักษะที่สามารถวัดผลได้ ฉะนั้นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีการเน้นการใช้เครื่องมือทั้งที่เป็น Hardware และ Software และสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นในการแก้ปัญหาได้

2. การพัฒนาแบบองค์รวม วิธีนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสติปัญญาที่เห็นว่าสมรรถนะมีความซับซ้อนและไม่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้หรือแยกเป็นอิสระต่อกันได้ แต่จะรวมกันเป็นกลุ่มโครงสร้างหรือรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาและสถานที่ของผู้ปฏิบัติ องค์ประกอบต่าง ๆ ของสมรรถนะจะถูกรวบรวมไว้เป็นกลุ่ม แล้วมีการพิจารณาโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพเดิม เพื่อตรวจสอบและปรับเปลี่ยน วิธีการพัฒนาลักษณะนี้ซึ่งอาจจะแตกต่างจากวิธีการพัฒนาแบบพฤติกรรมนิยมที่เน้นความสำคัญของประสบการณ์ของบุคคล กระบวนการกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรและการให้คุณค่าของบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติบุคคลแบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะ คือ แบบจำลองการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะรับรู้ตนเองในฐานะผู้สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะมีบทบาทในการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการหาคำตอบของปัญหาจะไม่ยึดคำตอบที่ถูกต้องที่สุดแบบตายตัว แต่จะขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เวลาและผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีที่รองรับคือ ทฤษฎีที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคมก่อให้เกิดความรู้ที่เป็นระบบความรู้เกิดจากปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือผู้เกี่ยวข้อง ทฤษฎีการปฏิบัติจะถูกพัฒนาขึ้นจากกระบวนการที่บุคคลนำทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติ ก่อให้เกิดความสอดคล้องของทฤษฎีที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติรวมทั้งความสัมพันธ์ต่าง ๆ การสร้างความจริงจากการให้คุณค่าในสถานการณ์ของการปฏิบัติจริง รวมทั้งปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นหลักสำคัญของการปฏิบัติ (สุธาสนี บุญญาพิทักษ์. 2545) ดังนั้นการเสริมสร้างหรือการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงเกิดจากกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง เรียนรู้จาก

ประสบการณ์ตรงของตนเองหรือการเรียนรู้จากการปฏิบัติของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้โดยตรงหรือ การมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา สถานการณ์จำลองสิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์จะมีลักษณะควบคู่กันคือ การก่อให้เกิดแบบจำลองการปฏิบัติในขณะเดียวกันทำให้เกิดโอกาสสะท้อนกลับหรือการ ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติจากแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะจะให้ความสำคัญกับทฤษฎี ความรู้ทางวิชาการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำทฤษฎีและความรู้ไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติได้ โดยให้ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลตามวัตถุประสงค์ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้จากประสบการณ์และกลุ่มแต่ก็ไม่ปฏิเสธอิทธิพลของคุณลักษณะเดิมของบุคคลและเจตคติที่มีผลต่อการพัฒนาและการแสดงออกของสมรรถนะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้กล่าวเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยบอกขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ

เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ มาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงาน ของโครงการ แก่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับสูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ สามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการ พัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

#### ขั้นตอนที่ 2 : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร

ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลทั่ว ๆ ไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจ การดำเนินงานคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้ คาปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และท้าทายมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่าง

### ขั้นตอนที่ 3 : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ

ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร เชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะขององค์กร และค้นหาสมรรถนะหลัก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะขององค์กรและสมรรถนะ หลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนที่ต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจาก สายวิชาชีพต่างๆ

### ขั้นตอนที่ 4 : การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ

ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรมอบหมายให้คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ 1-2 สัปดาห์ เพื่อเตรียมกลับมาพัฒนาที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้นคณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ การพัฒนา สมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตาม สายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน

### ขั้นตอนที่ 5 : การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ

คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ร่วมกันทบทวนสมรรถนะหลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด คณะที่ปรึกษาฯ รวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้ เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

### ขั้นตอนที่ 6 : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ

ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับ บุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของสมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำ ระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เมื่อสื่อสารให้

บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะ บุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ

### สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะนั้นเราต้อง มุ่งที่อนาคต มิใช่เครื่องมือที่ ลอกแบบ ความสำเร็จจากอดีต

1. ควรศึกษาและวิเคราะห์ห้องค์กรก่อน และควรนำจุดอ่อนขององค์กรมา กำหนดเป็นสมรรถนะ สิ่งที่เป็นจุดแข็งก็ควรนำมา กำหนดเช่นเดียวกันเพื่อเสริมและรักษาจุดแข็งให้คงอยู่

2. การกำหนดสมรรถนะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธะกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร ภารกิจ และลักษณะงานขององค์กร

3. สมรรถนะที่กำหนดขึ้นมานั้นต้องไม่ง่ายเกินไป หรือยากเกินไป ต้องมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรให้ทาพฤติกรรมนั้นๆ

4. ต้องกำหนดสมรรถนะและตัวบ่งชี้พฤติกรรมต้องแสดงพฤติกรรม หรือความสามารถที่สูงกว่า/โดดเด่นกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

5. บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะเพื่อให้เกิด การยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของสมรรถนะที่กำหนดขึ้นมาแล้วควรปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ การพัฒนารายการสมรรถนะต้นแบบ สำหรับการใช้งานในองค์กรนั้น เริ่มต้นโดยเน้นถึงความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเป็นสำคัญ โดยใช้หลักการ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่องค์กรมุ่งหวัง เพื่อให้ยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กรประสบความสำเร็จ ผ่านการกำหนด “บทบาท” หรือกลุ่มงานต่าง ๆ ของกรมฯ ให้ชัดเจน แล้วกำหนดผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานของแต่ละบทบาท เพื่อเป็นจุดมุ่งของการกำหนดสมรรถนะหรือพฤติกรรมการทำงาน หลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การวิเคราะห์สมรรถนะของการปฏิบัติงาน วิเคราะห์สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงในแต่ละบทบาทหรือกลุ่มงานในองค์กร แล้วนำเอาผลมาจัดทำเป็นรายการพฤติกรรมการทำงานโดยแบ่งเป็นหมวดหมู่ของสมรรถนะ เลือกและยึดรายการพฤติกรรมที่นำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการทางด้านยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กรเท่านั้น ด้วยหลักการทั้งสองประการ ทำให้สมรรถนะต้นแบบที่ได้เชื่อมโยงกับทิศทางและความต้องการขององค์กร และมีพื้นฐานมาจากการปฏิบัติงานจริงของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงองค์กรสามารถใช้รายการสมรรถนะที่ได้นี้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทาง ผ่านการประเมินสมรรถนะแบบรอบด้านและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ภายใต้การเอื้ออานวยกระบวนการโดยเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาระบบฯ

## 2.2 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะทำได้โดยการทดลองทั้งแบบข้อเขียนและปฏิบัติการทดสอบ ข้อเขียนนั้นสามารถใช้เป็นชุดทดสอบมาตรฐาน ซึ่งบริบทของเทคโนโลยีขนาดใหญ่ เช่น ไมโครซอฟ

ซิสโก้ไอพีเอ็ม ฯลฯ มีเครื่องมือในการทดสอบมาตรฐาน เครื่องมือของแต่ละสายงานว่ามีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ในการเข้าเรียนในระดับปริญญาโทและสามารถผ่านหลักสูตรได้ก็เป็นการผ่านการทดสอบสมรรถนะซึ่งระดับปริญญาโทก็เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง

การประเมินสมรรถนะของบุคคลนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ซึ่งจะประสบความสำเร็จผลมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับทางเลือกวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้เหมาะสม ซึ่งวิธีการหรือเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของบุคคล สามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ (รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม, 2548) ดังนี้

1. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดความสามารถของบุคคล โดยให้แสดงพฤติกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น แบบทดสอบที่วัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยแบบทดสอบนี้จะมุ่งประเมินสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ

2. การประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม เป็นการประเมินสมรรถนะโดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการประเมินในสถานการณ์บางอย่าง ซึ่งแตกต่างจากการประเมินโดยใช้แบบทดสอบ ซึ่งการประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม จะมีเครื่องมือในการประเมินหลายแบบด้วยกัน คือ การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยตรง การสัมภาษณ์ การใช้แบบประเมินหรือการประเมินด้วยเทคนิควิธีหลายวิธี ซึ่งเป็นการประเมินโดยการใช้เครื่องมือหรือวิธีการหลาย ๆ ชนิดผสมกัน เช่น การใช้การทดสอบ การสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ

3. การประเมินโดยการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งประเมินโดยให้ผู้รับการประเมินรายงานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของตน เช่น การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ การใช้แฟ้มผลงาน แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็น แบบวัดเจตคติและแบบวัดความสนใจหรือการประเมินจากประวัติส่วนบุคคลหรือข้อมูลพฤติกรรมในอดีตโดยการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะของบุคคลนั้น ควรเป็นไปตามหลักการดังต่อไปนี้

3.1 จะต้องกำหนดขอบเขตเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะอย่างชัดเจนว่าสมรรถนะที่ต้องการประเมินคืออะไร

3.2 ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ การประเมินสมรรถนะจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือ ความเหมาะสมในการประเมิน โดยเฉพาะความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้

3.3 มีการดำเนินการเลือกสรรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความชัดเจนโปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดมาตรฐาน ทั้งในส่วนของสมรรถนะที่ต้องประเมินและเครื่องมือที่เลือกใช้เกณฑ์การตัดสิน ตลอดจนขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการ เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคคล

มีหลายชนิดด้วยกัน โดยแต่ละชนิดต่างก็มีคุณสมบัติและจุดมุ่งหมาย ความเหมาะสมในการใช้ที่แตกต่างกัน การที่จะเลือกใช้เครื่องมือชนิดใดนั้น ควรคำนึงถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการวัดสมรรถนะเป็นสำคัญ

### 3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด

#### 3.1 ประวัติและหลักการทั่วไปของกีฬาเทควันโด

เทควันโด ในประเทศญี่ปุ่นเป็นศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวโดยไม่ใช้อาวุธของชาวเกาหลี คำว่า “แท” แปลว่า เท้าหรือการโจมตีด้วยเท้า “คร็อน” แปลว่า มือหรือการโจมตีด้วยมือ “โท” แปลว่า วิธีหรือสติปัญญา ดังนั้นเทควันโดโดยทั่วไป หมายถึง วิธีแห่งการใช้มือและเท้าในการต่อสู้และป้องกันตัว หรือการใช้มือและเท้าในการต่อสู้และป้องกันตัวอย่างมีสติ เท ควันโด เป็นกีฬาประจำชาติเกาหลี

จากตำนานเรื่องความเป็นมาของศิลปะการต่อสู้ทุกชนิดบนโลกนี้ ย่อมสืบเนื่องมาจากพื้นฐานเบื้องต้นในเรื่องของความอยู่รอด ไม่ว่าจะเป็นในแง่การหาอาหาร การต่อสู้กับสัตว์ร้าย การแย่งชิงที่ทำกินความต้องการเป็นผู้นำในกลุ่มของตน พัฒนาต่างๆได้มีต่อเนื่องยาวนานจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะเผ่าพันธุ์ตามความถนัดซึ่งมักจะขึ้นอยู่กับรูปร่าง พื้นฐานความเป็นอยู่ประจำวัน ภูมิประเทศ ดินฟ้าอากาศ จากการต่อสู้ด้วยมือเปล่า ก็มักจะพัฒนามาเป็นการต่อสู้ด้วยอาวุธซึ่งก็จะมีรูปแบบเฉพาะตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการต่อสู้ด้วยมือเปล่าประจำชนชาติของตน เทควันโดมีต้นกำเนิดจากชนชาติเกาหลีมีประวัติยาวนานนับพันปี พัฒนาปรับเปลี่ยนมาจากการต่อสู้ยุคโบราณหลายรูปแบบจนใช้ชื่อว่า เทควันโด เป็นครั้งแรกประมาณปี 1950 แต่มีการบันทึกว่าใช้อย่างเป็นทางการเมื่อ ปี 1965 ในการก่อตั้งสมาคมเทควันโดเกาหลี หลังจากที่เกาหลีสามารถเผยแพร่เทควันโดจนเป็นที่ยอมรับเป็นกีฬาไปทั่วโลกจนได้รับการบรรจุแข่งขันในโอลิมปิกเกมส์ปี 2000 ที่ประเทศออสเตรเลีย โดยมีองค์กรที่รับผิดชอบคือสหพันธ์เทควันโดโลก เทควันโดจึงถือได้ว่าเป็นกีฬาสากลอย่างเต็มภาคภูมิ แต่เนื้อแท้แล้วชาวเกาหลียังคงภูมิใจในความเป็นศิลปะการต่อสู้ และพยายามที่คงไว้ในเรื่องราวฐานแห่งศิลปะแขนงนี้ให้มากที่สุดโดยใช้การสอบเลื่อนสายคาดเอวเป็นรูปแบบควบคุมมาตรฐานโดยมีสถาบันกูกิวอนเป็นผู้รับผิดชอบ มีการอบรมผู้ฝึกสอนให้อาจารย์สายดำทั่วโลก ให้นักเทควันโดได้ทราบประวัติ ปรัชญา แนวคิดของเทควันโดอย่างแท้จริง ในเรื่องของประวัติความเป็นมาของเทควันโด มีนักวิชาการได้เขียนไว้มากมายหลายตำราในเนื้อหาโดยรวมแล้วก็เป็นไปในแนวทางเดียวกัน แต่ผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมก็จะพบรายละเอียดปลีกย่อยที่น่าสนใจอีกมากมายแฝงอยู่ แม้แต่สถาบันกูกิวอนเองที่เปิดอบรมผู้ฝึกสอนสายดำทั่วโลกก็มีการค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมหลายครั้ง ประวัติบางช่วง หรือชื่อบุคคลบางท่านก็ได้รับการเติมใส่ลงมามากขึ้น ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของเทควันโดที่นำมาลงในที่นี้เป็นฉบับที่ค่อนข้างสมบูรณ์ที่สุด ชัมพานนท์ได้เรียบเรียงไว้ในคราวที่อบรมผู้ฝึกสอนสาย

คำของสมาคมเทควันโดแห่งประเทศไทยเมื่อ ปี 2546 ที่หัวหิน และปี 2547 ที่นครนายก ขณะนั้นท่านเป็นประธานฝ่ายวิชาการและฝึกอบรมและตัวครูเองเป็นประธานเทคนิค ได้มีโอกาสร่วมงานจัดการอบรมกับคุณหมอ จึงเป็นประวัติเทควันโดอย่างฉบับหนึ่งที่มีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์ใช้อ้างอิงได้อย่างดี

ซึ่งจากประวัติศาสตร์ซึ่งเผยแพร่ในช่วงแรกนั้น หลังสงครามโลกครั้งที่สองสงบลงความสำเร็จและความก้าวหน้าของเทควันโดมีอย่างมากโดยเฉพาะหลังจากการอยู่ภายใต้ การปกครองของประเทศญี่ปุ่น ในช่วงปี ค.ศ. 1940-1945 เทควันโดได้ถูกสร้างขึ้นโดยใช้คาราเต้ของญี่ปุ่นเป็นพื้นฐาน แล้วค่อยผสมผสานกับการละเล่นพื้นบ้านของเกาหลีที่เรียกว่า Taekyon ถึงแม้จะไม่มีหลักฐานเพียงพอในการกล่าวอ้าง ชาวเกาหลีก็ยังอ้างว่าเทควันโดมีต้นกำเนิดมาจากเกาหลียุคโบราณ

เมื่ออาจารย์ ของ คุณ ดี แห่งสำนักเทควันโด (Teakyondo) ได้สาธิตเทควันโดให้เห็นความแตกต่างจากกีฬาศิลปะป้องกันตัวของจีนและญี่ปุ่น และมีการจัดตั้งโรงเรียนสอนเทควันโด และสมาคม Korean Taekwondo Association (KTA) ได้ก่อตั้งขึ้น และต่อมามี 2 สมาคมเทควันโดในระดับนานาชาติเกิดขึ้น 2 สมาคมได้แก่ สหพันธ์เทควันโดนานาชาติ (International Taekwondo Federation: ITF) ได้ก่อตั้งขึ้น ในปี ค.ศ. 1966 ตามด้วย สหพันธ์เทควันโดโลก (World Taekwondo Federation: WTF)

ในปี ค.ศ. 1973 และเทควันโดได้รับบรรจุเข้าในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ในปี ค.ศ. 1974 และกีฬาโอลิมปิกเกมส์ในปี ค.ศ. 2000 ปัจจุบันมีการแข่งขันตั้งแต่กีฬาโอลิมปิก เอเชียนเกมส์ กีฬามหาวิทยาลัยโลก กีฬาในเครือจักรภพ กีฬาเอเชียใต้เทควันโดเป็นอีกหนึ่งชนิดกีฬาที่ได้เข้าร่วมเป็นกีฬาโอลิมปิกเพราะความรุนแรงในการโจมตีไม่รุนแรงมากเมื่อเทียบกับต้นตำรับอย่างคาราเต้ที่ถูกประดิษฐ์ขึ้นเพื่อใช้ในการสงครามหรือการป้องกันตัวมือเปล่าสำหรับทหารญี่ปุ่น

กีฬาเทควันโดเป็นศิลปะการป้องกันตัวของประเทศเกาหลีที่มีประวัติที่ยาวนาน โดยทั่วไปรูปแบบของการฝึกมี 2 รูปแบบ โดยรูปแบบแรกเป็นแบบฝึกเพื่อการทหารดั้งเดิม ขณะที่แบบที่สอง เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องหรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกีฬา ที่มีเรื่องของความเร็วและการแข่งขันมากกว่า

ในการแบ่งระดับความสามารถของนักกีฬาเทควันโด ใช้การแบ่งด้วยสายสี ที่มีความหมายและระดับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มความสามารถ โดยทั่วไปตั้งแต่สายดำ (สายที่มีความสามารถสูงสุด) จนถึงสายขาว (เป็นสายการแข่งขันที่มีระดับต่ำที่สุด) อย่างไรก็ตามระบบของการเลื่อนชั้นและเข็มขัดมีความแตกต่างกันในแต่ละ โรงเรียนหรือสมาคมที่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดเกณฑ์ในเรื่องนี้ที่แตกต่างกันไม่ตายตัวหรือเหมือนกันทั้งหมด การแบ่งตามอายุโดยสหพันธ์เทควันโดโลกและโอลิมปิกก็เป็นส่วนหนึ่งของกีฬาเท ควันโด โดยกลุ่มแรกอายุระหว่าง 14-17 ขณะที่กลุ่มที่ 2 ระหว่างอายุ 18 ปีและสูงกว่า

เราจะเป็นได้ว่า กีฬาเทควันโดนั้นจัดเป็นศิลปะการต่อสู้ประจำชาติเกาหลีอันมีประวัติความเป็นมายาวนาน จนอาจกล่าวได้ว่าประวัติศาสตร์ ของเทควันโด ก็คือประวัติศาสตร์ของชนชาติเกาหลีนั่นเอง เรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของเทควันโด แบ่งออกได้เป็น 4 ยุคสมัย ได้แก่ ยุคบรรพกาล ยุคกลาง ยุคใหม่ และยุคปัจจุบัน

#### 1) เทควันโดยุคบรรพกาล

มนุษย์โดยธรรมชาติแล้วย่อมมีสัญชาตญาณในการปกป้องตนเองและเผ่าพันธุ์ จึงพยายามที่จะพัฒนาความสามารถในการต่อสู้อยู่ตลอดเวลา ในสมัยที่ยังไม่มีอาวุธก็ต้องการต่อสู้การด้วยมือเปล่าและแม้เมื่อมนุษย์สามารถประดิษฐ์อาวุธขึ้นใช้แล้วก็ยังอาศัยการฝึกฝนการต่อสู้ด้วยมือเปล่าในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้ร่างกาย นอกจากนี้ยังนำมาเป็นการแสดงความสามารถโอ้อวดกันในงานประเพณีต่างๆ ด้วยเช่นการเฉลิมฉลองหลังฤดูการเก็บเกี่ยว หรือในที่ชุมนุมชนในโอกาสสำคัญอื่นๆ เป็นต้น ชนชาติเกาหลีสืบเชื้อสายมาจากชาวเผ่ามองโกล ซึ่งอพยพย้ายถิ่นจากใจกลางทวีปเอเชียมายังคาบสมุทรเกาหลีนานกว่า 2000 ปี มาแล้วเอกลักษณ์อย่างหนึ่งของชาวมองโกลคือ ความชำนาญและผูกพันกับการขี่ม้า ใช้ชีวิตบนหลังม้า รวมถึงการต่อสู้บนหลังม้า เนื่องจากต้องเลี้ยงสัตว์และเดินทางไปในทุ่งหญ้าและพื้นที่อันทุรกันดารเป็นระยะทางไกลๆทางตอนเหนืออยู่เสมอ ส่วนประชาชนในพื้นที่ทางตอนใต้อันอุดมสมบูรณ์มากกว่าได้ยึดอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก และทิ้งชีวิตบนหลังม้าไป สิ่งนี้เป็นปัจจัยให้พัฒนาการของวิธีการต่อสู้ของนักรบทางภาคเหนือและภาคใต้แตกต่างกัน ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป ภูมิศาสตร์ของคาบสมุทรเกาหลีนั้นมีความสำคัญยิ่งทางยุทธศาสตร์เพราะเป็นสะพานเชื่อมและอยู่กึ่งกลางระหว่างแผ่นดินจีนทางตะวันตก มองโกลทางทิศเหนือ รัสเซียทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ และหมู่เกาะญี่ปุ่นทางทิศใต้ซึ่งต่างก็พยายามแผ่อำนาจและผลัดกันยึดครองดินแดนผืนนี้อยู่เสมอ ประวัติศาสตร์ของเกาหลีจึงเต็มไปด้วยการรบพุ่ง ต่อสู้ แย่งชิง และปกป้องบ้านเมืองของตนมาตลอด ในยุคแรกเริ่มของอารยธรรมเกาหลี (ประมาณ 50 ปีก่อนคริสตกาล) ปรากฏว่ามีการแบ่งแยกดินแดนออกเป็น 3 อาณาจักร ได้แก่ โคกูรเยอ ทางทิศเหนือ เบคเจทางทิศใต้ และซิลลาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ อาณาจักรทั้งสามต่างก็พยายามชิงความเป็นใหญ่แต่ผู้เดียว จึงพยายามเสริมสร้างกำลังกองทัพและฝึกฝนทหารของตนให้มีความเข้มแข็งอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โคกูรเยอ และซิลลาได้สร้างกองทัพนักรบหนุ่มขึ้นเรียกว่า “ซูอิโซนิน” และ “ฮวารังโด” ตามลำดับซึ่งมีการฝึกฝนการต่อสู้ด้วยมือ และเท้า รวมถึงการต่อสู้ด้วยอาวุธนานาชนิด กล่าวถึงอาณาจักรโคกูรเยอทางเหนือ ที่มีเขตแดนติดต่อกับจีนจึงต้องพัฒนากำลังทหารไว้ป้องกันประเทศ นักรบในกองกำลัง “ซูอิโซนิน” นี้เรียกว่า “ซอนเบ” ในประวัติศาสตร์กล่าวว่าพวกซอนเบนี้จะอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่า มีการศึกษาประวัติศาสตร์ศิลปะต่างๆ นอกเหนือจากวิชาการต่อสู้และยังใช้เวลาในยามสงบช่วยพัฒนาบ้านเมืองด้วยการสร้างถนนป้อมปราการต่างๆ วิชาการต่อสู้ของพวกซอนเบนี้เรียกว่า “เทเคเคียน” ซึ่งมีลักษณะเด่นที่การใช้เท้าเตะ เนื่องจากการขี่ม้าจะต้องใช้มือควบคุมสายบังคับม้า ถืออาวุธ และธนูจึง



เน้นการใช้เท้าที่ว่างอยู่ในการต่อสู้และช่วยในการทรงตัวหลักฐานภาพวาดตามฝาผนังในสุสานโบราณหลายแห่งแสดงให้เห็นถึงการต่อสู้และทักษะต่างๆ ของเทคโนโลยี ซึ่งนอกจากจะใช้ในการรบแล้วยังเป็นการบริหารร่างกาย และเป็นเกมกีฬาที่นิยมประลองกันในโอกาสต่างๆ กันด้วย ส่วนอาณาจักรซิลลาทางตอนใต้ ก็ถูกรุกรานจากอาณาจักรโคกูรยอทางตอนเหนือ และอาณาจักรเบคเจทางตะวันตก จึงต้องเสริมสร้างกองทัพที่เข้มแข็งไว้เช่นกัน โดยเรียกว่านักรบหนุ่มของตนว่า “ฮวารัง” ซึ่งมีกฎระเบียบการปกครองและการฝึกฝนคล้ายคลึงกับซอนเบมาก การคัดเลือกชายหนุ่มเข้าเป็นฮวารังจะต้องมีการทดสอบฝีมือการต่อสู้ซึ่งได้แก่การฟันดาบ มวยปล้ำ ชีม้า และการต่อสู้ด้วยมือเปล่าที่เรียกว่า “ซูบัก” ซึ่งเน้นการใช้ทักษะของมือเป็นหลัก เนื่องจากชาวซิลลามีความผูกพันกับพุทธศาสนาเป็นอย่างมากวัดโบราณในเมืองเกียงจูจึงมีรูปปั้นทวารบาลเป็นยักษ์ (กิมกั๋ง ย็อกซา) แสดงท่าต่อลักษณะท่ามือที่คล้ายคลึงกับเทควันโดในปัจจุบันมาก แม้จะมีรากฐานความเป็นมาแตกต่างกัน แต่ทั้งเทคโนโลยี และซูบักก็เริ่มผสมผสานกลมกลืนกัน โดยเทคโนโลยีได้เผยแพร่จากอาณาจักรโคกูรยอเข้ามาในอาณาจักรซิลลาเมื่อราวคริสต์ศตวรรษที่ 4 และได้รับความนิยมแพร่หลายไปสู่สามัญชนทั่วไป อาณาจักรซิลลาเริ่มมีความเข้มแข็งกว่าอาณาจักรอื่นๆ โดยมีขุนพลฮวารังที่มีชื่อเสียงอาทเช่น คิมยูชิน และคิมชุนซู เป็นกำลังสำคัญในการรบเพื่อรวมอาณาจักรในคาบสมุทรเกาหลีเป็นหนึ่งเดียวได้สำเร็จในปี ค.ศ.676 (พ.ศ.1219)และคงความเป็นปึกแผ่นไว้ได้นานเกือบ 300 ปี

## 2) เทควันโดยุคกลาง

ในสมัยราชวงศ์คอร์ดโย ซึ่งปกครองเกาหลีต่อจากอาณาจักรซิลลา ในระหว่าง ค.ศ.918-1392 มีการพัฒนารูปแบบการฝึกเทคโนโลยีและซูบักอย่างเป็นระบบ และใช้ในการทดสอบเพื่อคัดเลือกทหารเข้าประจำการด้วยมีบันทึกทางประวัติศาสตร์ที่แสดงว่าวิชาการต่อสู้ด้วยมือ และเท้าเปล่านี้ได้พัฒนาถึงขั้นเป็นอาวุธฆ่าคนในสงครามได้จริง ทักษะความสามารถในการต่อสู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญในการเลื่อนยศและตำแหน่งของทหาร(จึงเป็นที่มาของการจัดระดับสายในเทควันโด คล้ายกับชั้นยศทหารในกองทัพ:ผู้เรียบเรียง) มีการบันทึกถึงระบบกติกากการต่อสู้คล้ายกับกีฬาในปัจจุบัน ในการทดสอบพละกำลัง ลีฮีหมิน ใช้กำปั้นข้างขวาชกที่เสาะและสามารถทำให้หลังคาสะเทือนจนกระเบื้องมุงหลังคาหล่นลงมาแตกกระจาย เขาสามารถชกทะลุกำแพงที่ก่อด้วยดินเหนียว และในการประลองเขาชกเข้าที่กระดูกสันหลังของคู่ต่อสู้ซึ่งทำให้ถึงกับเสียชีวิต จึงถือได้ว่าผู้ฝึกวิชาต่อสู้ด้วยมือเปล่าสามารถทำการต่อสู้เทียบเท่ากับการใช้อาวุธสังหารทีเดียว กษัตริย์ในราชวงศ์นี้ทรงโปรดการประลองต่อสู้เพื่อคัดเลือกทหารเป็นอย่างยิ่ง มีการจัดประลองตามหัวเมืองต่างๆ ที่เสด็จไปประพาสให้ทอดพระเนตรอยู่เป็นประจำ อย่างไรก็ตามในช่วงท้ายของราชวงศ์ได้มีการนำอาวุธปืนเข้ามาใช้ในกองทัพ ทำให้บทบาทของการประลองต่อสู้ด้วยมือเปล่าลดความสำคัญลงไปมาก

### 3) เทควันโดยุคใหม่

ในยุคนี้ราชวงศ์โชซ็อนปกครองประเทศเกาหลีในปี ค.ศ.1392-1910 จากนั้นเกาหลีตกอยู่ใต้อาณัติของญี่ปุ่นจนถึงปี ค.ศ.1945 ราชวงศ์โชซ็อนปกครองประเทศด้วยลัทธิขงจื้อ จึงปฏิเสธพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ และให้ความสำคัญของศิลปะการต่อสู้น้อยกว่างานด้านวรรณกรรม การประลองฝีมือเพื่อคัดเลือกทหารเข้าประจำการก็ยังคงมีอยู่แต่ได้รับความสนพระทัยจากกษัตริย์น้อยลง บ้านเมืองจึงเริ่มอ่อนแอลง จนเมื่อเกาหลีถูกรุกรานจากญี่ปุ่นในปี ค.ศ.1592 พระเจ้าเจียงโจ จึงได้รื้อฟื้นศิลปะการต่อสู้ขึ้นมาชานใหญ่มีการจัดทำตำรามาตรฐานวิชาการต่อสู้เรียกว่า “มูเยโดโบ ทงจี” ซึ่งในเล่มที่ 4 มีภาพประกอบและได้กล่าวอธิบายถึงการเคลื่อนไหวต่อเนื่องซึ่งมีลักษณะคล้ายกับท่ารำพุ่มเซในปัจจุบัน มีการสอนวิชาการต่อสู้ให้กับเด็กคล้ายกับเป็นกีฬาหรือการละเล่นชนิดหนึ่ง เมื่อญี่ปุ่นเข้ายึดครองประเทศเกาหลี การฝึกวิชาการต่อสู้เริ่มเป็นสิ่งต้องห้าม จึงต้องมีการแอบฝึกและมีการถ่ายทอดกันมาอย่างลับๆเฉพาะในหมู่ลูกหลานเท่านั้นจนเมื่อญี่ปุ่นแพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1945 ประเทศเกาหลีจึงได้รับอิสรภาพอีกครั้ง แต่จากการที่ทางการญี่ปุ่นได้คุมขังและทรมานนักเทควันโดเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้สืบทอดวิชาการต่อสู้เหลือน้อยจนเป็นที่ห่วงเกรงกันว่าจะสาบสูญไป ทั้งญี่ปุ่นได้พยายามกลืนวัฒนธรรมเกาหลีด้วยการบังคับให้ชาวเกาหลีฝึกคาราเต้ และยูโดแทน

### 4) เทควันโดยุคปัจจุบัน

ภายหลังจากที่ได้รับอิสรภาพจากญี่ปุ่น ได้มีความพยายามที่จะฟื้นฟูศิลปะการต่อสู้ของเกาหลีขึ้นมาใหม่ปรมาจารย์ ซองดุกคิ ได้แสดงวิชาเทเคเคียน ให้ประธานาธิบดี ลีซิ่งมาน ชมในงานฉลองวันเกิด ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่ามีเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากคาราเต้ ในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการก่อตั้งสำนัก (โดจัง) ขึ้นหลายแห่งแต่ก็อยู่ได้อย่างไม่มั่นคงนักจนเมื่อเกิดสงครามเกาหลี และเกาหลีถูกแบ่งแยกเป็นสองประเทศ ได้แก่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี (เกาหลีเหนือ) ซึ่งปกครองโดยระบอบคอมมิวนิสต์แบบรัสเซีย และประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ซึ่งปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยแบบสหรัฐอเมริกา สภาพเศรษฐกิจในเกาหลีใต้เริ่มฟื้นตัว บรรดานักประวัติศาสตร์และปรมาจารย์เจ้าสำนักต่างๆ โดยการนำของนายพลเชฮองฮี ได้ร่วมกันก่อตั้งสมาคมเทควันโดแห่งสาธารณรัฐเกาหลีได้สำเร็จในปี ค.ศ.1954 ในช่วงสั้นๆ จากปี ค.ศ.1961-1965 สมาคมได้เปลี่ยนไปใช้ชื่อสมาคมเทซูโด (มาจาก เทเคเคียน+ซูบัก)แต่ก็ได้เปลี่ยนกลับมาเป็นเทควันโดเช่นเดิมอีก และกีฬาเทควันโดเริ่มเป็นที่นิยมแพร่หลายอีกครั้งมีการจัดการแข่งขันทั้งในระดับประถมศึกษา,มัธยมศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย รวมทั้งได้บรรจุในการฝึกทหารของกองทัพ ในสงครามเวียดนามทหารเกาหลีได้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของเทควันโดในการต่อสู้ระยะประชิดตัว จึงได้รับความสนใจจากนานาประเทศ รวมทั้งสหรัฐอเมริกา คุณค่าของเทควันโดได้จึงเป็นที่ประจักษ์ในฐานะที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศเกาหลี กีฬาเทควันโดจึงได้รับการยกย่องให้เป็นกีฬาประจำชาติ (คูกคิ เทควันโด (Kukkiwon Taekwondo)) ในปี 1971 (พ.ศ.2514) ซึ่งจุดเด่นของเท

ควันโดนอกจากจะเป็นการฝึกฝนพละกำลัง ทั้งร่างกายและจิตใจแล้วยังเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่เยาวชนอีกด้วย ในปี ค.ศ.1972 รัฐบาลเกาหลีได้สถาปนาสำนัก “กุกกีวอน (Kukkiwon)” ขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการสอบขึ้นทะเบียนสายดำและ เผยแพร่เทควันโดไปทั่วโลก โดยมี ดร.อุยยองคิม ผู้แทนรัฐบาลเป็นประธาน มีการจัดการแข่งขันในระดับต่างๆ มากถึง 350 ครั้ง ในปีนั้นรวมทั้งการแข่งขันเทควันโดชิงแชมป์โลกด้วยนอกจากนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาของบุคลากรผู้ฝึกสอนเทควันโด จึงได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยเทควันโดโลก ขึ้นมาเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลกเทควันโดได้รับความนิยมเผยแพร่ออกไปอย่างรวดเร็วทั่วโลกทั้งในหมู่ทหาร ตำรวจ และนักเรียนนักศึกษาในปี ค.ศ.1977 มีจำนวนสายดำในประเทศเกาหลีถึง 3,620,000 คน และอีก 160,000 คนทั่วโลกที่ม นักแสดงเทควันโดชาติทีมชาติเกาหลี ได้มีส่วนสำคัญในการเผยแพร่กีฬาเทควันโดและเกียรติภูมิของประเทศเกาหลีให้เป็นที่รู้จักทั่วไป จนเมื่อวันที่ 28 พ.ค.1973 มีการประชุมผู้แทนสมาคมเทควันโดจากประเทศต่างๆทั่วโลกจำนวน 50 ประเทศ และมีมติให้ก่อตั้งสหพันธ์เทควันโดโลกขึ้น โดยมี ดร.อุยยองคิม เป็นประธานสหพันธ์อีกเช่นเดียวกันปัจจุบันมีประเทศสมาชิกถึง 157 ประเทศ (ข้อมูล พ.ศ. 2547) (พ.ศ.2551 มีจำนวน 184 ประเทศ) และยังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สหพันธ์มีหน้าที่ดูแลการแข่งขันเทควันโดชิงแชมป์โลก ซึ่งจัดเป็นประจำทุกๆ 2 ปี และยังมี การจัดตั้งสหพันธ์เทควันโดแห่งเอเชีย และทุกทวีปซึ่งจะจัดการแข่งขัน ระดับภูมิภาคทุกๆ 2 ปี สลับปีกับการแข่งขันชิงแชมป์โลก นอกจากนี้เทควันโดยังได้รับการรับรองจากสถาบันต่างๆ ดังนี้

- ค.ศ.1975 สหพันธ์เทควันโดโลกได้เข้าเป็นสมาชิกของสมาคมสหพันธ์กีฬาสากล (GAISF)
- ค.ศ.1976 เป็นสมาชิกของสภากีฬาทหารโลก (CISM)
- ค.ศ.1979 ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการโอลิมปิกสากล
- ค.ศ.1982 ได้รับการบรรจุเป็นกีฬาสาธิตในโอลิมปิกเกมส์ (แข่งขันที่กรุงโซล 1988)
- ค.ศ.1984 ได้รับการบรรจุเป็นกีฬาสาธิตในเอเชียนเกมส์ (แข่งขันที่กรุงโซล 1986)
- ค.ศ.1979 ได้รับการบรรจุเป็นกีฬายิงในโอลิมปิกเกมส์ (แข่งขันที่ซิดนีย์ 2000)

ซึ่งนับเป็นเกียรติอันยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับกีฬาที่เพิ่งเผยแพร่ออกไปทั่วโลกได้เพียง 30 ปีเท่านั้น ในปี 2004 ได้มีการเปลี่ยนแปลงอันสำคัญได้แก่ตำแหน่งประธานสหพันธ์เทควันโดโลก และสำนักกุกกีวอน เนื่องมาจาก ดร. อุย ยองคิม ไม่สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปได้ นับเป็นการสิ้นสุดยุคสมัยอันยาวนานของท่าน โดยประธานสหพันธ์เทควันโดโลกคนปัจจุบันได้แก่ นาย ชุงวอนโฮว และประธานสำนักกุกกีวอน(Kukkiwon) คนปัจจุบันได้แก่ ปรมาจารย์ อีมวุนเกียว สายดำตั้ง 10 (เลื่อนขึ้นมาจากรองประธานสำนักกุกกีวอน (Kukkiwon))

### 5) เทควันโดในประเทศไทย

ประวัติของเทควันโดในประเทศไทยมีไม่มากนัก โดยช่วงแรกของการเข้ามาไม่ใช่เพื่อการแข่งขันเช่นในปัจจุบัน แต่เป็นการเข้ามาเพื่อใช้ฝึกทหารอเมริกันที่มารบในสงครามเวียดนาม ในช่วงปี พ.ศ. 2508 พร้อมกับที่สอนให้กับบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจ โดยคุณอาจารย์จากสาธารณรัฐเกาหลีใต้ จำนวน 6 ท่านเดินทางมาเปิดสอนที่ วาย เอ็ม ซี เอ (YMCA, Young Men's Christian Association), ราชกรีฑาสโมสรกรุงเทพและในฐานที่พหุทหารสหรัฐอเมริกาที่อำเภอตากลี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุบลราชธานี และ อำเภอสาคูศรีบึง แต่เมื่อกองทัพสหรัฐอเมริกาถอนตัวจากประเทศไทย อาจารย์ทั้งหมดก็ย้ายออกไปด้วย การสอนเทควันโดให้กับประชาชนไทยมีโดยตรงจากอาจารย์ของคยอง ในปี พ.ศ. 2516 และในปี พ.ศ. 2519 จึงได้ขยายการฝึกสอนไปยังโรงเรียนทหารและหน่วยทหารของไทย

สมาคมเทควันโดแห่งประเทศไทยได้มีการสถาปนาในปี พ.ศ. 2525 โดยใช้ชื่อในขณะนั้นว่า สมาคมส่งเสริมศิลปะป้องกันตัวเทควันโด และเปลี่ยนเป็นสมาคมเทควันโดแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2528 พร้อมกับการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์เทควันโดโลก และสหพันธ์เทควันโดเอเชีย และอื่นๆ อีกมากมาย มีการพัฒนาการฝึกซ้อมและการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง จนนักกีฬาเทควันโดของไทยได้รับเหรียญทองแดง เหรียญเงินจากการแข่งขันโอลิมปิก และเหรียญทองจากการแข่งขันโอลิมปิกเยาวชน

ผลงานและการดำเนินการของสมาคมฯ ทำให้กีฬาเทควันโดได้รับความสนใจและฝึกซ้อมจากเยาวชนไทยอย่างมาก มีโรงเรียนฝึกสอนมากมายกระจายไปทั่วประเทศ เป็นอีกชนิดกีฬาที่ไม่มีการได้เปรียบ เสียเปรียบในการแข่งจากการที่เทควันโดใช้การแบ่งรุ่นน้ำหนักเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเช่นเดียวกับมวยสากลหรือยูโด อย่างไรก็ตามการตัดสินโดยผู้ตัดสินก็ยังคงเป็นปัญหาที่คานักกีฬาผู้ฝึกสอนกีฬาหรือผู้ปกครองอยู่เป็นระยะๆ และการบริหารจัดการที่ดี มาตรฐานของการสอนและการจัดการแข่งขันที่เท่าเทียมกัน จะช่วยให้กีฬาเทควันโดยังมีชื่อเสียงและได้รับความสนใจจากคนไทยมากขึ้น

### 3.2 มาตรฐานวิชาชีพกีฬาเทควันโด

มาตรฐานวิชาชีพ เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือเป็นแนวทางในการทำหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งวิชาชีพ ซึ่งกำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่ มาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ มาตรฐานด้านความรู้ และมาตรฐานในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพบุคลากรด้านการกีฬา เป็นกรอบหรือแนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่เป็นสมาชิกในวิชาชีพเดียวกัน ได้แก่ ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬาเพื่อรับรองความน่าเชื่อถือ และเป็นการรับประกันการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ในการจัดทำคู่มือในการฝึกสอนกีฬาเทควันโดนี้ได้ยึดหลักจากมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดระดับชาติ ซึ่งกรมพลศึกษาได้จัดทำโดยความร่วมมือของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดให้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคมทั้งระดับชาติและนานาชาติต่อไป

**มาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด** ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน รวมทั้งสิ้น 15 มาตรฐาน ดังนี้

**1) มาตรฐานด้านความรู้** แบ่งออกเป็น 3 มาตรฐานย่อย คือ

**มาตรฐานที่ 1** มีความรู้เกี่ยวกับกีฬา

- 1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประวัติ วิวัฒนาการ และการพัฒนาของกีฬาเทควันโด
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับระบบ ระเบียบ กฎ กติกา สนาม และอุปกรณ์ วิธีการเล่นจำนวนผู้เล่น ระยะเวลาของการแข่งขัน รวมถึงแนวทางการตัดสินการประท้วงและการร้องเรียน
- 1.3 ความรู้เกี่ยวกับทักษะ เทคนิค และแทคติคของกีฬาเทควันโด
- 1.4 การตรวจสอบในเกมด้วย VDO การประท้วงและการร้องเรียน

**มาตรฐานที่ 2** มีความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 ปรัชญาการศึกษา จรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬา
- 2.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ฝึกสอนกีฬา
- 2.3 การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาและการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา
- 2.4 ความรู้เกี่ยวกับหลักการสอนและการสื่อสาร
- 2.5 ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการเขียนแผนการฝึกซ้อมกีฬา
- 2.6 หลักการบริหารจัดการกีฬาทั่วไป และการบริหารจัดการกีฬาในช่วงการฝึกซ้อมและแข่งขัน
- 2.7 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับผู้บริหาร นักกีฬา ผู้ปกครอง สื่อมวลชน และองค์กรที่ให้การสนับสนุน

**มาตรฐานที่ 3** มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา

- 3.1 ความรู้เกี่ยวกับสรีรวิทยาการออกกำลังกาย
- 3.2 ความรู้เกี่ยวกับหลักการฝึกกีฬาและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักกีฬา
- 3.3 ความรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพทางกาย การทดสอบสมรรถภาพทางกาย และหลักการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย
- 3.4 พัฒนาการการเจริญเติบโต การพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา และความรู้เกี่ยวกับหลักการฝึกนักกีฬาในแต่ละช่วงอายุ
- 3.5 ความรู้เกี่ยวกับหลักการเคลื่อนไหวในการเล่นกีฬา (ชีวกลศาสตร์)

3.6 จิตวิทยาการกีฬา

3.7 โภชนาการการกีฬา การไม่ใช้สารเสพติดและสารต้องห้ามในนักกีฬา

3.8 ความปลอดภัยและการป้องกันการบาดเจ็บจากการกีฬา การปฐมพยาบาล

3.9 หลักการฟื้นฟูสภาพทางกาย กายภาพบำบัดเบื้องต้น

## 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 9 มาตรฐานย่อย คือ

### มาตรฐานที่ 4 ปรัชญา คุณธรรม และจริยธรรม

4.1 ปลูกฝังนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้องให้เห็นคุณค่าการเข้าร่วมกิจกรรมการกีฬาตามปรัชญาการกีฬา

4.2 ส่งเสริมนักกีฬาและบุคลากรกีฬาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

4.3 พัฒนาแนวทางการฝึกสอนให้เป็นไปตามปรัชญาของการฝึกสอน โดยเน้นนักกีฬาเป็นศูนย์กลาง

### มาตรฐานที่ 5 ความปลอดภัยและการป้องกันการบาดเจ็บ

5.1 จัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย

5.2 ดูแลอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกซ้อมและแข่งขันให้มีความเหมาะสมและปลอดภัย

5.3 เปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานที่และอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการฝึกซ้อมกีฬาและปลอดภัยต่อนักกีฬา

5.4 มีวิธีการตรวจสอบสภาวะร่างกายของนักกีฬาอันอาจเป็นเหตุให้เกิดการบาดเจ็บจากการเล่นกีฬาหรือการแข่งขันกีฬา

5.5 ทำการปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที

5.6 ประสานงานการดูแลการบาดเจ็บและสุขภาพของนักกีฬา รวมทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายตามคำแนะนำของแพทย์

5.7 วิเคราะห์ผลกระทบทางจิตวิทยาจากอาการบาดเจ็บของนักกีฬา

### มาตรฐานที่ 6 การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของนักกีฬา

6.1 นำความรู้ด้านพัฒนาการของนักกีฬาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะความสามารถของนักกีฬามาใช้ในการฝึกซ้อมนักกีฬาในแต่ละช่วงอายุ

6.2 ส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์และสังคม โดยสนับสนุนให้มีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมกีฬาและกิจกรรมทางสังคม

6.3 ส่งเสริมโอกาสให้นักกีฬาที่มีความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำและผู้ตามตามวุฒิภาวะของตน มีเหตุผลและรู้เท่าทัน

## มาตรฐานที่ 7 การเสริมสร้างสภาพร่างกาย

7.1 นำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ในการสร้างเสริมสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา

7.2 ออกแบบการฝึก การเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย และการฟื้นฟูสภาพร่างกายด้วยหลักการและวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม

7.3 ให้คำแนะนำ นักกีฬาเรื่อง การรับประทานอาหารที่เหมาะสม และกวดขันการใช้สารต้องห้ามและวิธีการต้องห้ามทางการกีฬา

7.4 จัดทำแผนฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายของนักกีฬาที่บาดเจ็บ ตามคำแนะนำของแพทย์ เพื่อช่วยเหลือให้นักกีฬาสามารถกลับเข้าร่วมการแข่งขันได้เต็มที่หลังการบาดเจ็บ

## มาตรฐานที่ 8 การฝึกซ้อมกีฬา

8.1 สามารถออกแบบและจัดทำแผนการฝึกซ้อมตามหลักการทฤษฎี โดยการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมฝึกซ้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของนักกีฬา

8.2 จัดระบบและวิธีการฝึกในแต่ละฤดูกาลแข่งขันอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลา

8.3 วางแผนการฝึกแต่ละวันให้ได้ผลสูงสุดภายในเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

8.4 ใช้เทคนิคการฝึกทางจิตวิทยาเพื่อกระตุ้นให้นักกีฬาได้พัฒนาความสามารถของตนเองและลดความเครียด

## มาตรฐานที่ 9 การสอน การถ่ายทอดความรู้ และการสื่อสาร

9.1 สามารถประยุกต์ความรู้และทฤษฎีการสอน จิตวิทยาการเรียนรู้ เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อนักกีฬา

9.2 ถ่ายทอดการสอนต่อนักกีฬา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

9.3 ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ให้นักกีฬาได้พัฒนาความสามารถของตนเองและยึดมั่นในจรรยาบรรณ

9.4 สามารถสื่อสารกับนักกีฬาและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมทั้งวาจาและการกระทำ

## มาตรฐานที่ 10 การกำหนดกลยุทธ์ในการเล่นและการแข่งขัน

10.1 ตั้งเป้าหมายในการฝึกซ้อมทักษะและการแข่งขันตลอดฤดูกาล

10.2 คัดเลือกนักกีฬา พัฒนาและใช้กลยุทธ์และกลวิธีในการแข่งขันกีฬาให้เหมาะสมกับวัย และระดับทักษะของนักกีฬา

10.3 สามารถใช้วิธีสังเกตการณ์ในการวางแผนการฝึกซ้อม การเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันและการวิเคราะห์เกมการแข่งขัน

10.4 เตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยคำนึงถึงสภาพอากาศ สภาพแวดล้อมและความเหมาะสมทางกายภาพ

#### **มาตรฐานที่ 11** การบริหารและการจัดการ

- 11.1 สามารถจัดระบบเพื่อการเตรียมทีมแข่งขันกีฬาที่มีประสิทธิภาพ
- 11.2 สามารถบริหารบุคลากรในทีมและควบคุมนักกีฬาได้
- 11.3 มีส่วนร่วมในกิจกรรมประชาสัมพันธ์ทีมกีฬา
- 11.4 สามารถบริหารจัดการเรื่องการเงินและงบประมาณในส่วนที่ตนรับผิดชอบ
- 11.5 สามารถบริหารจัดการข้อมูล เอกสาร และบันทึกต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 11.6 มีความรับผิดชอบในทางกฎหมายและมีขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนกีฬา

#### **มาตรฐานที่ 12** การประเมินผล

- 12.1 ใช้เทคนิคการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในการประเมินผลสมรรถภาพของทีมโดยให้สัมพันธ์กับเป้าหมายที่วางไว้
- 12.2 สามารถประเมินผลแรงจูงใจและสมรรถภาพของนักกีฬา โดยสัมพันธ์กับเป้าหมายและจุดหมายในฤดูกาลแข่งขัน
- 12.3 ใช้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลางในการประเมินตนเองและเจ้าหน้าที่
- 12.4 นำผลจากการประเมินมาวิเคราะห์และวางแผนในการดำเนินงานครั้งต่อไป

### **3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน** แบ่งออกเป็น 3 มาตรฐานย่อย คือ

#### **มาตรฐานที่ 13** การปฏิบัติต่อตนเอง

- 13.1 ดูแลสุขภาพเป็นประจำ
- 13.2 สร้างเสริมสมรรถภาพทางกายอย่างสม่ำเสมอ
- 13.3 มีความอดทน อดกลั้น และควบคุมอารมณ์ได้
- 13.4 มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเป็นผู้นำและเชื่อมั่นในตนเอง
- 13.5 มีการพัฒนาตนเองและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
- 13.6 สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

#### **มาตรฐานที่ 14** การปฏิบัติต่อผู้อื่น

- 14.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักกีฬาและผู้อื่น
- 14.2 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 14.3 มีการแสดงออกทั้งการพูดและการกระทำอย่างเหมาะสม



14.4 ไม่วิจารณ์ผู้ฝึกสอนด้วยกันในที่สาธารณะหรือในระหว่างการแข่งขัน

**มาตรฐานที่ 15** ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่

15.1 มีวินัยในการทำหน้าที่ผู้ฝึกสอน

15.2 มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย

15.3 มีความเสียสละ

15.4 มีความยุติธรรม

15.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

15.6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

15.7 มีความรับผิดชอบต่อนักกีฬา และต่อตนเอง

15.8 กล้ายอมรับในความบกพร่องผิดพลาด

### 3.3 หลักการและคุณลักษณะการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด

#### ความหมายของผู้ฝึกสอนกีฬา

ผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความรอบรู้สูงในเรื่องของชนิดกีฬานั้นๆ มีความชำนาญและกว้างขวางพอต่อการกีฬาที่ทำมีอำนาจบทบาทในการควบคุมดูแล ประสานงาน และกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ต่อนักกีฬาและทีม เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการฝึกซ้อมและแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

การเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี Drake chamber (1998) ได้เขียนไว้ในคู่มือการบริหารกีฬาของกองทุนสงเคราะห์โอลิมปิก (Olympic solidarity) ของคณะกรรมการโอลิมปิกนานาชาติ (International Olympic Committee: IOC) ได้สรุปการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี (Academy of a Good coach) ไว้ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการเจริญเติบโต และพัฒนาการของนักกีฬา (Knowledge of growth and development)
2. อุทิศตนและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ (Dedicated and Enthusiastic)
3. มีวุฒิภาวะ (Mature)
4. มีคุณธรรมจริยธรรม (Ethical)
5. มีความยุติธรรม (Fairness)
6. รู้หลักวิธีการฝึกซ้อมนักกีฬา (Knowledge of training method)
7. มีความสามารถในการฝึกนักกีฬาอย่างได้ผล (Effectively run practice)
8. มีความสามารถในการประเมินนักกีฬา (Evaluation of personnel)
9. มียุทธศาสตร์ (Strategy)
10. รู้จักการใช้คน (Effectively use of personnel)
11. มีความห่วงใยนักกีฬา (Centre for the athlete)

12. มีความสามารถในการสอน (Ability to teach)
13. มีความสามารถในการใช้สื่อ (Media)
14. มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication)
15. เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้นักกีฬา (Motivator)
16. มีวินัย (Discipline)
17. มีทักษะการจัดองค์กร (Organization skills)
18. มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกาย (Knowledge of how the body works)
19. มีอารมณ์ขัน (Humour) (International Olympics committee 1998)

สถาบันผู้ฝึกสอนกีฬา สหราชอาณาจักร (The British Institute of Sport coach: BISC) (1989) และสภาจรรยาบรรณผู้ฝึกสอนกีฬาแห่งยุโรป (The council of Europe of code of sport ethics) (1992) ได้กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาระดับภาค พร้อมได้มีการปรับปรุงแก้ไขในปี ค.ศ.1998 โดยกำหนดให้มาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาประกอบด้วยจริยธรรมมาตรฐาน 10 ด้าน คือ

1. ด้านมนุษยศาสตร์ (Humanity) การยอมรับในคุณค่าและสิทธิส่วนบุคคลของมนุษย์ชน
2. ด้านความสัมพันธ์ (Relationship) จะต้องมีความสัมพันธ์ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ความปลอดภัย การปกป้องสิทธิในปัจจุบันและอนาคตของนักกีฬา
3. ด้านการยึดมั่นสัญญา (Commitment) ต้องปฏิบัติตามหน้าที่และค่าตอบแทน
4. ด้านความร่วมมือ (Co-operation) มีการสื่อสารและความร่วมมือกับนักกีฬาหรือองค์กรวิชาชีพ
5. ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) มีความซื่อสัตย์ปฏิบัติตามกติกา และไม่สนับสนุนให้นักกีฬาทำผิดกฎระเบียบกติกาต่างๆ
6. ด้านการโฆษณาสินค้า (Advertising) การโฆษณาที่เกี่ยวกับกีฬาจะต้องเป็นไปตามข้อตกลง และกฎกติกา ขององค์กรเพื่อสัญญาต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้
7. ด้านการรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคล (Confidentiality) จะต้องเป็นผู้รักษาความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลของนักกีฬา
8. ด้านการไม่ละเมิดสิทธิ (Abuse of privilege) จะต้องไม่มีการสัญญาและไม่มีการละเมิดสิทธิของผู้อื่น
9. ด้านความปลอดภัย (Safety) จะต้องดูแลความปลอดภัยของนักกีฬา ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่
10. ด้านสมรรถนะ (Competency) จะต้องมีความสมรรถนะในการฝึกสอนนักกีฬาอย่างถูกต้องตามหลักและจริยธรรมของนักกีฬานั้น

### บทบาทของผู้ฝึกสอนกีฬาที่ดี

กรมพลศึกษา (2552) ได้เสนอลักษณะและบทบาทของผู้ฝึกสอน ไว้ดังนี้

1. ผู้ฝึกสอนต้องตระหนักดีว่าการแพ้หรือชนะนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งสภาพร่างกายและจิตใจของนักกีฬา รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก
2. มีความมานะพยายาม มีระเบียบวินัย และเสียสละทำงานเพื่อหมู่คณะ
3. มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดอย่างมีเหตุผลในการถ่ายทอดความรู้และฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของนักกีฬา
4. เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของนักกีฬา ทั้งเลือกสรรอย่างมีเหตุผล มีหลักการ และยึดมั่นในระเบียบข้อตกลงที่ร่วมกัน
5. ควรฝึกสอนให้พอเหมาะกับสภาพร่างกายและจิตใจของนักกีฬา อย่าพยายามสอนและให้บทเรียนหรือแบบฝึกหัดมากเกินไป
6. พยายามให้กำลังใจ กระตุ้น หรือจูงใจให้นักกีฬาเกิดความรักในชื่อเสียงของหมู่คณะเพื่อนนักกีฬา เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการฝึก และมีจิตวิญญาณที่จะนำชัยชนะมาสู่หมู่คณะ
7. ผู้ฝึกสอนจะต้องฝึกให้นักกีฬาเกิดการเรียนรู้จนถึงขั้นชำนาญ
8. การฝึกจะต้องใช้วิธีการฝึกหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละบุคคลเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย
9. การฝึก ควรเริ่มจากการสอนทฤษฎีแล้วจึงภาคสนาม โดยการอธิบาย สาธิตลงปฏิบัติ ให้นักกีฬาเกิดความเข้าใจ
10. จัดทำสถิติการฝึก การเข้าร่วมการฝึก ความสำเร็จของนักกีฬาแต่ละคนเพื่อเป็นระเบียบสะสม ช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้นักกีฬาตื่นตัวอยู่เสมอในการที่จะพยายามทำดีปรับปรุงความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น
11. ผู้ฝึกสอนจะต้องพยายามหาวิธีการเพื่อช่วยให้นักกีฬามีความสามารถสูงสุดเท่าที่จะทำได้
12. ควรสร้างเสริมสมรรถภาพและทดสอบความสามารถของนักกีฬาอยู่เสมอเพื่อชี้ให้เห็นความสามารถของนักกีฬาแต่ละคนเป็นอย่างไร จะได้พัฒนาความสามารถให้คงอยู่ในเกณฑ์ดีเสมอไป
13. ผู้ฝึกสอนจะต้องเข้าใจ การฝึกนั้นจะต้องฝึกตลอดสม่ำเสมอ แต่ช่วงระยะเวลาการฝึกอาจแตกต่างกันออกไป
14. ควรฝึกซ้อมให้มากกว่าสภาพความเป็นจริงในการแข่งขัน เมื่อถึงเวลาการแข่งขันจริงไม่ควรพูดอะไรมากเกินไป นอกจากให้คำแนะนำ
15. เมื่อนักกีฬาได้พัฒนาสมรรถภาพและความสามารถอย่างดีที่สุดแล้ว ผู้ฝึกสอนควรพยายามให้กำลังใจเพื่อส่งเสริมพลังใจให้เข้มแข็งพร้อมที่จะเข้าแข่งขัน

16. ในขณะที่ทำการแข่งขัน อย่าสอนหรือตะโกนบอกนักกีฬามากเกินไป จะทำให้นักกีฬาเกิดความกังวลและสภาพจิตใจเสียไป

17. เมื่อนักกีฬาแพ้ ผู้ฝึกสอนต้องพยายามอธิบายสาเหตุของการแพ้ให้นักกีฬาทราบเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้นักกีฬาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

18. ไม่ใช้วาจาหยาบคายหรือดูหมิ่นความสามารถของนักกีฬา พยายามให้กำลังใจเมื่อแพ้และพยายามชมเชยเมื่อได้รับชัยชนะ

19. ผู้ฝึกสอนจะต้องมีลักษณะผู้นำมีความคิดริเริ่ม วางโครงการ แนะนำนักกีฬาให้มีระเบียบวินัย ตัดสินใจถูกต้อง ออกคำสั่งชัดเจน มีความเข้าใจนักกีฬาทุกด้าน

20. ผู้ฝึกสอนจะต้องซื่อสัตย์ จริงใจ และมีความยุติธรรมแก่นักกีฬาทุกๆ ด้านถือนักกีฬาทุกคนมีความสำคัญเท่าๆ กัน

### 3.4 จรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬา

กรมพลศึกษา (2552) ได้เสนอจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอน (Coaches Code of Ethics)ไว้ดังนี้

1. ผู้ฝึกสอนพึงระลึกอยู่เสมอว่าตนมีอิทธิพลมากในการปลูกฝังให้นักกีฬาเป็นคนดีมีน้ำใจมากกว่าการหวังผลชนะอย่างเดียว

2. ผู้ฝึกสอนพึงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้ฝึกสอนทำหน้าที่อย่างเข้มงวดในการป้องกันการใช้สารกระตุ้นในนักกีฬา

4. ผู้ฝึกสอนต้องไม่ดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ขณะทำหน้าที่

5. ผู้ฝึกสอนจะทำหน้าที่ไปจนถึงสิ้นสุดฤดูกาลแข่งขัน (จะไม่ละทิ้งหน้าที่)

6. ผู้ฝึกสอนต้องรู้โปรแกรมการแข่งขันและวางแผนเป็นอย่างดี โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์จากช่องว่างของกติกา

7. ผู้ฝึกสอนต้องส่งเสริมความมีน้ำใจนักกีฬา โดยให้คนดูและผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) แสดงความมีน้ำใจนักกีฬา

8. ผู้ฝึกสอนต้องเคารพกฎกติกา โดยไม่ส่งเสริมให้ผู้เล่นและผู้ต่อต้านผู้ตัดสินและผู้จัดการแข่งขัน

9. ผู้ฝึกสอนต้องจัดให้มีการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในกฎกติกาการแข่งขัน

10. ผู้ฝึกสอนต้องไม่บีบบังคับให้อาจารย์พิจารณาผลการเรียนของนักกีฬาเป็นกรณีพิเศษ

11. ผู้ฝึกสอนจะไม่สอดแนมทีมคู่แข่งเพื่อล้วงความลับของคู่แข่ง

#### 4 เทคนิคกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เนื่องจากความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ทั้งความต้องการจำเป็นปัจจุบัน (Current Needs) และความต้องการจำเป็นอนาคต (Future Needs) กำหนดความต้องการจำเป็นปัจจุบันเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน ส่วนการกำหนดความต้องการจำเป็นอนาคตเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและจะมีผลกระทบต่อองค์กรในปัจจุบัน ส่วนการกำหนดความต้องการจำเป็นอนาคตเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและจะมีผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต โดยที่บุคลากรขององค์กร มีวิสัยทัศน์ คาดการณ์ล่วงหน้า การรู้เหตุการณ์ล่วงหน้าทำให้สามารถวางแผนเพื่อหาวิธีรับมือกับเหตุการณ์เหล่านั้น นอกจากนี้ การกำหนดความต้องการจำเป็นอนาคตยังเป็นเรื่องนำเป็นมากในกรณีที่ยังคงวางแผนเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไว้ที่จุดหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์ดำเนินการพัฒนาองค์กรให้ถึงจุดนั้น จึงต้องมีการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับพัฒนาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต การวิจัยอนาคต (Futures Research) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง บางครั้งอาจถูกเรียกว่าการวิเคราะห์อนาคต (Futures Analysis) เนื่องจากวิธีการที่นำมาใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะเป็นการประยุกต์ใช้เฉพาะการระบุความจำเป็นที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งไม่ใช่ภาพอนาคตทั้งหมด

การวิจัยอนาคต (Futures Research) หรือเรียกว่าการวิจัยเชิงอนาคต (Futures Analysis) จึงเป็นวิธีวิจัยแบบหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาจนมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ประการแรก เพื่อกำหนดอนาคตของหน่วยงาน/องค์กร และประการที่สอง เพื่อวิเคราะห์ศึกษาตัดสินใจ เลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต ความสำคัญของการวิจัยอนาคตพัฒนาขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกทุกวันนี้เกิดขึ้นเร็วมาก ด้วยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีข่าวสารและการอยู่ในยุคโลกไร้พรมแดน จึงมีปัจจัยมากมายที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในแต่ละสังคม สังคมใดสังคมหนึ่งจะอยู่เฉยโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้างไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการก้าวทันและรู้เท่าทันสิ่งที่กำลัง และคาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อการเตรียมการรองรับ ป้องกัน หรือการจัดการเชิงรุก

Acheson and Gall (1997) แยกประเภทของการวิจัยอนาคตตามเกณฑ์ 2 ชนิด เกณฑ์แรกคือ ประเภทของวิธีการวิจัย แยกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เกณฑ์ที่สองคือ จุดมุ่งหมายของการวิจัยแยกเป็น จุดมุ่งหมายด้านปทัสถาน (Normative Purpose) และจุดมุ่งหมายด้านสำรวจ (Exploratory Purpose) ลักษณะของจุดมุ่งหมายต่างกันตรงที่การวิจัยอนาคตที่มีจุดมุ่งหมายด้านปทัสถานให้ความสำคัญกับภาพอนาคตที่ประชากรส่วนใหญ่ (Norm) ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ส่วนการวิจัยอนาคตที่มีจุดมุ่งหมายด้านสำรวจ ให้ความสำคัญกับภาพอนาคตที่นักวิจัยต้องการศึกษาว่ามีโอกาสเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด จากการแบ่งประเภทของการ

วิจัยอนาคตที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าวิธีการวิจัยอนาคต (Futures Research) บางวิธีเป็นได้ทั้งการวิจัยปริมาณและคุณภาพ และเป็นทั้งวิธีการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายทั้งปทัสถานและสำรวจ เช่น Environmental Scanning และภาพอนาคต (Scenario) จะเป็นวิธีที่จัดอยู่ในการวิจัยอนาคตทั้ง 4 ประเภท ในขณะที่วิธีการวิจัยบางกรณี เช่น Delphi technique เป็นวิธีการวิจัยอนาคตเชิงคุณภาพที่มีจุดมุ่งหมายให้ความสำคัญกับภาพอนาคตที่เป็นปทัสถาน

ดังนั้น เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จึงเป็นเทคนิคการวิจัยที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมแพร่หลายทั้งในด้านธุรกิจ การเมือง เศรษฐกิจ และการศึกษา ซึ่งเทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกันกับการระดมสมอง (Brain Storming) ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสกลั่นกรองความคิดเห็นของตนเองอย่างรอบคอบทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสามารถที่จะนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ได้ กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ที่ผู้วิจัยสนใจ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

### 1) ประวัติความเป็นมา

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) มีแนวความคิดพื้นฐานมาจากสุภาษิตที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” เดลฟาย (Delphi) เป็นชื่อของเมืองในประเทศกรีซที่มีวิหารอพอลโลตั้งอยู่วิหารดังกล่าวเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ผู้แสวงโชคมักจะตั้งต้นมาเพื่อขอทำนายเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537)

ในระยะแรกเทคนิคเดลฟายถูกนำมาใช้ด้านการทหารมากกว่าด้านอื่นๆ ปี พ.ศ. 2495 เทคนิคเดลฟายได้เริ่มขึ้นอย่างมีระบบ (เกษม บุญอ่อน, 2522) โดยกองทัพอากาศอเมริกันใช้ในการศึกษาและวิจัยสิ่งต่าง ๆ แต่ได้ถูกปิดเป็นความลับมาตลอด เพิ่งได้รับการเปิดเผยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 หลังจากกองทัพอากาศอเมริกันใช้มาแล้วถึง 10 ปี เทคนิคนี้ได้รับการเปิดเผยครั้งแรก โดยโอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน ดัลคีย์ (Norman Dalkey) นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (RAND Corporation) ได้พัฒนาเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) มาใช้และเขียนบทความในหัวข้อเรื่อง “An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Experts” ซึ่งตีพิมพ์ลงในวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน พ.ศ. 2506 อันเป็นการกระจายเรื่องราวเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ออกไปอย่างกว้างขวางและได้รับความนิยมนอย่างรวดเร็ว

### 2) ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

Pill (1971) กล่าวถึง เทคนิคเดลฟายว่าเป็นวิธีนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เป็นระบบ

Rasp (1973) อธิบายถึงเทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่ต้องขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่ม หรือมติที่ประชุมแอนเดอร์สัน (Anderson, Carvia B., 1975) ให้ทัศนะว่าเทคนิคเดลฟาย คือ เป็นวิธีการระดมความคิดเห็นที่สอดคล้องของกลุ่ม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข และหาความเชื่อมั่นในการทำนายเกี่ยวกับอนาคต

เกษม บุญอ่อน (2522) ได้กล่าวถึงเทคนิคเดลฟายว่า “เป็นวิธีที่มีระบบซึ่งใช้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เป็นความคิดเห็นจากตัวเขาเอง โดยมีได้คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นเลย”

นาตยา ปิรันธนานนท์ (2542) กล่าวถึงเทคนิคเดลฟายว่า วิธีนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังเรื่องอนาคตจากบุคคลที่เราเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งจากความหมายของเทคนิคเดลฟายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เป็นวิธีการที่ใช้ในการทำนายเหตุการณ์ หรือความเป็นไปได้ในอนาคต ที่เกี่ยวกับเวลา ปริมาณ และหรือสภาพที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น
2. เป็นวิธีการนำความคิดเห็นที่สอดคล้องมาสรุป และคาดการณ์ในอนาคต
3. เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยการร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรือการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่รอบรู้ในเรื่องนั้น

### 3) ลักษณะของเทคนิคกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย (นาตยา ปิรันธนานนท์, 2542) ได้อธิบายว่า ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย มีดังนี้

1. เป็นการมุ่งเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยสอบถามและกำหนดไว้แต่ละขั้นตอน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัยที่ได้รับเลือก ไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ และไม่ทราบว่ามีใครเป็นผู้เชี่ยวชาญบ้างนอกจากผู้วิจัย ทั้งนี้ เป็นการขจัดอิทธิพล หรือผลกระทบของกลุ่มหรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่จะส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ
3. เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นที่กลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ และเพื่อให้คำตอบที่ได้รับมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น จึงมีการถามย้ำความเห็นหลายรอบด้วยกัน ซึ่งโดยปกติจะถาม 3-4 รอบ

เกษม บุญอ่อน (2522) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัยจะไม่ทราบเลยว่า มีผู้ใดบ้างที่ร่วมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้ สำหรับเหตุผลที่ต้องทำเช่นนี้ก็เพื่อเป็นการขจัดอิทธิพลของกลุ่ม หรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่อาจจะส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ดังนั้น ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคนี้ จึงมักใช้แบบสอบถามหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ช่วยให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดไม่ต้องมาเผชิญหน้ากัน และเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้องเชื่อถือได้ จึงต้องมีการใช้แบบสอบถามย่อยหลายๆ รอบ

2. ในแต่ละรอบของแบบสอบถามที่ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนั้น ผู้วิจัยจะแสดงผลสรุปของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นๆ เองในรอบก่อนเอาไว้ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้ทราบว่าความคิดเห็นของเขาเป็นอย่างไร แตกต่างกับความคิดเห็นของคนอื่นหรือไม่อย่างไร

3. เป็นกระบวนการที่ใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยในการจำกัดวงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการลดการกระจายของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขึ้น และนอกจากนั้นยังใช้สถิติเข้าช่วยในการยืนยันว่า ความคิดเห็นในคำตอบรอบสุดท้ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นตัวแทนของความคิดเห็นของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มด้วย จากลักษณะทั่วไปที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ดังนี้

1. เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นด้วยแบบสอบถาม
2. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไม่ต้องเผชิญหน้ากัน เพื่ออิสระในการแสดงความคิดเห็น
3. มีการกลั่นกรองความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิม ด้วยถามย้ำหลายๆ รอบและมีใช้

วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยในการจำกัดวงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขึ้น

ในกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้ (นาตยา ปิลันธนาพันธ์, 2546)

1. ต้องมีผู้ประสานงานทำการหึงเสียงผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจจะมาร่วมงาน และชี้แจงการดำเนินงานให้ผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นได้ทราบ ซึ่งอาจใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยทั่วไปผู้เชี่ยวชาญตามแนวทางการวิจัยแบบเดลฟาย มักไม่รู้จักผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หรือบางคนไม่รู้ด้วยซ้ำว่าใครส่งจดหมาย หรือแบบสอบถามไปให้เขา ในระหว่างการหึงเสียงสรรหาผู้ร่วมงานนี้สิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญทราบ คือ ผู้ประสานงานจะบอกผู้เชี่ยวชาญว่าผลการหึงเสียงสรรหาเป็นอย่างไร

2. คำถามหรือแบบสอบถามอย่างเดียวกันนี้อาจส่งไปให้กับผู้เชี่ยวชาญหลายๆ ครั้ง อย่างไรก็ตามหลังจากที่ส่งไปครั้งแรกแล้วผู้เชี่ยวชาญอาจได้รับทราบเกี่ยวกับข่าวเสียงของครั้งก่อนก็ได้ ผู้ประสานงานต้องแจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบว่ากรพยากรณ์โดยเฉลี่ยของที่แล่วมาเป็นอย่างไร ผู้ประสานงานอาจให้ผู้ให้ข้อคิดเห็นที่เด่น ๆ บอกถึงสาเหตุที่เขามีความคิดเห็นเช่นนั้น ซึ่งเหตุผลเหล่านี้้อาจรายงานไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดได้



3. ผู้เชี่ยวชาญมีอิสระที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อคิดเห็นของตนตามที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เห็นพ้องหรืออาจคงข้อคิดเห็นดั้งเดิมของตนไว้ก็ได้ ซึ่งไม่มีผู้เชี่ยวชาญคนใดทราบนอกจากผู้ประสานงานเท่านั้น

ผลการหยั่งเสียงเดลฟายจะมีการพยากรณ์หรือสรุปความเห็นที่มีความสอดคล้องกันไม่ได้เป็นผลที่มาจาก การคล้อยตามผู้นำหรือตามปรากฏการณ์ของสังคมอื่น ๆ การหยั่งเสียงในเดลฟายนี้ความคิดเห็นสำหรับผู้ที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นมากนักย่อมมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับผู้ที่ชอบแสดงความคิดเห็นเช่นกัน และปัจจุบันนี้มุ่งที่จะศึกษาดูความแตกต่างของความคิดเห็นด้วย

สำหรับการใช้แบบสอบถามที่ถามผู้เชี่ยวชาญนั้นเพื่อความแน่นอนของคำตอบ จึงมีการถามย้ำความเห็นหลายๆ รอบ ดังที่ เกษม บุญอ่อน (2522) กล่าวว่า “โดยทั่วไปแล้วมักจะถามกัน 4 รอบ” โดยมีลำดับขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำวิจัย และใช้ชุดของแบบสอบถาม เนื่องจากเทคนิคเดลฟายนี้เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ดังนั้น เพื่อให้ความคิดเห็นที่ถูกต้องแน่นอน จึงต้องมีการถามย้ำกันหลายครั้ง

2. การใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- 2.1 แบบสอบถามรอบที่ 1 จะเป็นคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัย หลังจากได้กำหนดกรอบ (Frame) ของการวิจัย ด้วยการศึกษาเอกสาร บทความที่เกี่ยวข้อง หรือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน ทั้งนี้ คำถามในรอบนี้จึงมักเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้าง ๆ ในกรอบที่กำหนด

- 2.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยาวมากที่สุดของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย จะต้องนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน ในแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรกเข้ามาด้วยกัน ตัดข้อความที่ซ้ำกัน หรือตัดข้อความที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ออกไป แล้วรวมข้อความเข้าด้วยกัน ด้วยถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด แต่ต้องคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ซึ่งข้อความที่รวบรวมมาให้อยู่ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าโดยมีระดับสเกล 1-5 และจะเน้นการจัดลำดับความสำคัญ หรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์

- 2.3 แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อความ เพื่อรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมได้รับทราบความคิดเห็นของกลุ่ม รวมทั้งตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความหมาย หรือความแตกต่างของคำตอบของตนในรอบนี้ โดยอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนให้เข้ามาอยู่ในพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือยืนยันคำตอบเดิมของตน แต่หากคำตอบเดิมอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ผู้เชี่ยวชาญจะต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

2.4 แบบสอบถามรอบที่ 4 แบบสอบถามในรอบนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 3 แต่ใช้ผลการวิเคราะห์ในรอบนี้เพื่อการพิจารณาเสนอผลการวิจัย

3. ในการใช้แบบสอบถามบางกรณีอาจจะใช้เพียง 2-3 รอบก็ได้ เมื่อเห็นว่าใน 3 รอบที่ผ่านนั้น มีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมาก สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 4 ก็สามารถจะยุติลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ศิริชัย กาญจนวาสี.(2550) ได้กล่าวการประเมินไว้ว่า “ในบางกรณีอาจจะใช้แบบสอบถามเพียง 2-3 รอบเท่านั้น เมื่อเห็นว่ารอบที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสามารถลงมติหรือจัดลำดับความสำคัญได้ และในรอบที่ 2 หรือรอบที่ 3 คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วม พบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์แคบมาก เมื่อเป็นเช่นนั้นกระบวนการวิจัยก็สามารถยุติลงได้”

จากทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย สามารถสรุปขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

1. เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมในเรื่องที่จะทำวิจัย
2. ใช้ชุดของแบบสอบถาม (Questionnaire Series) ใน 3-4 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 จะเป็นคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัย โดยใช้คำถามคำถามแบบปลายเปิด

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่อยู่ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่อยู่ในลักษณะเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มค่าทางสถิติเข้ามาช่วย ประกอบด้วย ค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range)

รอบที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 3 และสำหรับรอบที่ 4 อาจจะไม่มีก็ได้ เมื่อเห็นว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบมาก

#### 4) เทคนิคเดลฟายกับปัญหาที่ควรวิจัย

Judd (1971) ได้กล่าวถึงการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายว่า “เมื่อไรก็ตามที่ต้องการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือที่เห็นว่าความสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างจุดมุ่งหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้ว เมื่อนั้นควรใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายและการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายนั้นยังอาจให้ประโยชน์ในการหาค่านิยมที่สอดคล้องกัน”

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาที่ควรใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายไว้ ดังนี้

1) ควรเป็นประเด็นปัญหาอันจะนำไปสู่การวางนโยบาย หรือคาดการณ์อนาคต รวมทั้งการกำหนดทางเลือกต่างๆ

2) ควรเป็นประเด็นปัญหาที่มุ่งหาความเห็นที่สอดคล้องต้องกัน เพื่อแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนทั้งในเชิงโครงสร้าง และการปฏิบัติงาน หรือเพื่อสรุปเป็นหลักการแนวคิดร่วมกัน

### 5) ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย

สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการวิจัยตามแบบเทคนิคเดลฟาย คือ การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยจะถูกต้อง เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เกษม บุญอ่อน, 2522) ผู้เชี่ยวชาญจึงควรเป็นผู้รอบรู้และรู้ลึก (Experts) ในประเด็นที่ศึกษาอย่างจริงจัง หรือเป็นผู้ที่ศึกษาในเรื่องนั้นๆ มาเป็นเวลานานเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในประเด็นที่ศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) กล่าวถึงผู้เชี่ยวชาญว่า “เป็นผู้ที่มีทักษะ หรือที่เคยลงมือปฏิบัติงานใด ๆ จนได้รับผลดีเป็นที่ประจักษ์ หรือเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝน มีความรู้ความชำนาญเป็นเลิศในสาขานั้น ๆ หรือเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เขาสนใจ” ซึ่งสอดคล้องกับนอร์แมน ดัลคีย์ (Norman Dalkey, 1967) ที่ได้กล่าวว่า “ผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาที่เขาสนใจ” และพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster’s Dictionary, 1980) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ว่า เป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกฝน มีทักษะและความรู้เป็นเลิศในสาขานั้น ส่วน Pill (1971) ได้ระบุไว้ว่า “ผู้เชี่ยวชาญอาจจะหมายความรวมถึงทุกๆ คน ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ เช่น อาจจะหมายความไปถึงผู้บริโภครวมไป ในกรณีที่ผู้วิจัยต้องการค้นหาโครงสร้างของความต้องการของผู้บริโภคได้

ดังนั้น การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมกัน จึงควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่เข้าร่วมการวิจัย และในการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมและสมบูรณ์ ดังที่ สมบูรณ์ ตันยะ (2554) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “ผู้วิจัยควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรอบรู้ และหรือสามารถให้ข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการ คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการวิจัย เพราะถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจแล้ว ข้อมูลที่ได้รับกลับมาก็เชื่อมั่นไม่ได้ว่าจะถูกต้องมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ภารกิจประการหนึ่งของผู้วิจัย คือ การพยายามหาทางทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกให้ความร่วมมือในการวิจัยด้วยความเต็มใจ” ส่วน นงคณภัฏ ปาแก้ว (2556) ได้ให้ทัศนะว่า “การเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นเรื่องที่สำคัญมากของการวิจัยอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคตมักมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็วกะทันหันทำให้เตรียมตัวไม่ทัน เป็นต้น และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง บุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่เราปฏิเสธไม่ได้ก็คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเอง ซึ่งอาจหมายความรวมถึงกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้มีอำนาจผู้รู้เรื่องดีและผู้ที่เป็นผู้นำ”

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงมีลักษณะแบบเจาะจงเลือกมากกว่าสุ่ม และถ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงองค์การ หน่วยงาน หรือสังคมที่กำลังศึกษาอยู่จะต้องมีเทคนิค หรือยุทธวิธีในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เกิดผลจริงๆ ซึ่งควรเลือก ดังนี้

- 1) ผู้บริหารในหน่วยงาน
- 2) ผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหาร
- 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา และ
- 4) กลุ่มนักวิชาการของหน่วยงาน ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน อาจรวมถึงผู้ใช้

บริการด้วย (จุมพล พุทธิพรชีวิน, 2530)

แต่อย่างไรก็ตามในการเลือกผู้เชี่ยวชาญไม่ใช่พิจารณาเฉพาะแต่คุณภาพของผู้เชี่ยวชาญเท่านั้นที่มีผลต่อข้อมูลที่ได้ และจำนวนของผู้เชี่ยวชาญก็ยังมีส่วนสำคัญเช่นกัน ดังที่ วัน เดชพิชัย (2557) กล่าวไว้ว่า “ความเชื่อมั่นของเทคนิคเดลฟาย ยิ่งสูงขึ้นถ้าสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการอย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมจริงๆ สำหรับจำนวนของผู้เชี่ยวชาญนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ถ้าเป็นกลุ่มเอกพันธ์ ใช้ผู้เชี่ยวชาญเพียง 10-15 คน ก็จะได้ความเชื่อมั่นสูงขึ้นแล้ว แต่ถ้าเป็นกลุ่มวิวิธพันธ์ อาจจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 30 คน จึงจะได้ความเชื่อมั่นสูงพอสอดคล้องกับความเห็นของชนิตา รัชพลเมือง(2558) ว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยขึ้นอยู่กับลักษณะกลุ่มและประเด็นที่ศึกษา หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous Group) อาจใช้เพียง 10-15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกัน มีลักษณะอเนกพันธ์ (Heterogeneous Group) จะพบว่าค่าอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีค่าน้อยมาก (เกษม บุญอ่อน, 2522 อ้างอิงใน Macmillan, 1971) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel size)	การลดลงของความ คลาดเคลื่อน (Error-reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net-change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

ที่มา : เกษม บุญอ่อน (2522 อ้างอิงใน Macmillan, 1971)

จากตารางที่ 1 เป็นการแสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนที่มีต่อการกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ซึ่ง Macmillan ได้เสนอไว้ เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5-9 คน จะมีความคลาดเคลื่อนสูงสุด เท่ากับ 0.12 แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด เท่ากับ 0.02

ดังนั้น จะพบว่าเมื่อจำนวนของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อย เพราะฉะนั้นในการวิจัยที่จะใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น ควรมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป

#### 6) สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยแบบเดลฟายนั้น เกษม บุญอ่อน (2522) สรุปไว้ว่า โดยทั่วไปมักใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าสถิติที่นำมาใช้ คือ สถิติที่เกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) หรือ ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงตำแหน่งของความคิดเห็นเนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำถามมีเพียงเล็กน้อย ดังนั้น การใช้ค่าเฉลี่ยจึงไม่เหมาะสม จะมีการใช้ค่ามัธยฐานมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกรณีที่จะพยายามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรือ สภาพการณ์ในอนาคต จึงมักใช้ค่ามัธยฐานหรือเรียกว่า ค่าฐานนิยม

จากการที่กล่าวมาเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายสามารถสรุปได้ว่า สถิติที่มักใช้ในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับสถิติจะมีในบทที่ 3

#### 7) ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

การวิจัยแบบเดลฟาย ย่อมมีข้อดี และข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

##### ข้อดี

1. สามารถใช้ในการรวบรวมและหาความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ โดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการสิ้นเปลือง
2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอื่น
3. เนื่องจากการถามซ้ำหลายรอบ คำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ จึงได้รับการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ ช่วยให้ความเชื่อมั่นของข้อมูลสูง
4. เทคนิคเดลฟาย สามารถรับข้อมูลจากคนจำนวนมาก โดยไม่มีข้อจำกัดทางสภาพภูมิศาสตร์
5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่ำ

6. เป็นวิธีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง โดยมีลักษณะเด่นของการวิจัยแบบเดลฟาย เพิ่มเติมดังนี้

1. เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มที่ได้คัดเลือกมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะ
2. ความคิดเห็นที่นำเสนอแต่ละอย่างต้องมีเหตุผลสนับสนุน
3. สามารถทำซ้ำหลายครั้งได้ การทำเช่นนี้ทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มอยู่ในทิศทางเดียวกัน

เดียวกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในกลุ่ม ปรับปรุงความคิดเห็นเมื่อแรกเริ่ม โดยอาศัยผลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอื่นๆ ในกลุ่ม

5. เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์

6. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเบื้องต้นที่ได้มาให้กับผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนของโรงเรียน

7. สามารถบอกถึงแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายและการป้องกัน

#### ข้อจำกัด

1. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นส่วนสำคัญของเทคนิคเดลฟาย และความเชื่อถือของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัย แต่ในทางความเป็นจริงผู้เชี่ยวชาญที่รอบรู้และรู้สึกในเรื่องที่ศึกษาวิจัยกลับมีน้อย ซึ่งบางครั้งถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่ง จึงทำให้การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับผิดพลาดไปด้วย

2. สำหรับการถามย้ำหลาย ๆ รอบ ตามกระบวนการวิจัยนั้น อาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่ายไม่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งจะมีผลต่อความเชื่อถือได้

## 5 เทคนิควิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

### ความหมายและหลักการวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสนทนาในรูปแบบกลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ทราบเกี่ยวกับเทคนิคในการวิจัยแบบสนทนากลุ่มการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### ความหมายของการสนทนากลุ่ม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ว่า การสนทนากลุ่มหมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มประมาณ 6-10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้มีการพัฒนาขึ้นครั้งแรกระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 (ค.ศ. 1939-1945) โดยนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของรายการวิทยุกระจายเสียงที่ออกอากาศในช่วงนั้น พอสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ค.ศ. 1946 ได้มีการนำมาใช้ในกลุ่มที่ทำงานทางด้านสังคมศาสตร์ (Social Sciences) มีลักษณะเป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาที่มีการกำหนดหัวข้อเฉพาะ บางประเด็นของผู้จัด (Organizer) โดยกลุ่มคนที่เข้าร่วมประมาณ 8-10 คน ซึ่งเรียกว่า Participants หรือ Respondents โดย ผู้ที่จะเข้าร่วมการทำ Focus Group จะได้รับการคัดเลือก (Screen) ตามเงื่อนไขอย่างดี

สรุปได้ว่า กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 6-12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดในที่สุดคือ 7-8 คน และจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2562)

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ (2550) กล่าวถึงกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มจะมีประมาณ 7-12 คน ซึ่งมาจากเป้าหมายที่เรากำหนดไว้ การเตรียมการสนทนากลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ผู้ดำเนินการสนทนา 1 คน ผู้จัดบันทึกสนทนา 1 คน คัดเลือกผู้ร่วมสนทนาเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องรู้ประเด็นที่จะสนทนา จำนวนประมาณ 7-12 คน และเตรียมสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่มให้เรียบร้อยควรเป็นห้องที่เงียบมีที่ครบพร้อมให้ทุกคนนั่ง โดยลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่มนั้นจะประกอบไปด้วย

1) จำนวนครั้งของการทำสนทนากลุ่ม (Number of Focus Group Sessions) ควรทำหลายครั้งเพื่อประโยชน์หลายประการ เช่น เข้าใจกลุ่ม (Have a Good Sense of Audience) ได้รับข้อมูลที่มากเพียงพอที่จะเห็น แนวทางหรือใจความหลักสำคัญ (Patterns and Themes) จำนวนครั้งขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจะต้องทราบเองว่าจำนวนเท่าไรจึงจะพอหากข้อมูลนั้นที่ได้มามีความคงที่ อาจจะทำการสนทนากลุ่มเพียงครั้ง หรือสองครั้ง

2) ระยะเวลา (Time Required) ประมาณ 90-120 นาที

3) จำนวนผู้เข้าร่วม (Number of Participants) ประมาณ 10-12 คน หัวใจสำคัญ คือ การจัดขนาดกลุ่มให้เล็กพอที่ทุกคนจะได้พูด แต่ใหญ่พอที่จะทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายได้

4) การเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Choosing Participants) การสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งไม่เน้นการเป็นตัวแทนทางสถิติ (Statistical Representative) ดังนั้น ต้องเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนาแบบกลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสนทนาในรูปแบบกลุ่มจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของการจัดการกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. บทบาทของผู้ดำเนินงานสนทนา มีความสำคัญในการทำให้เกิดบรรยากาศให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มพูดคุยได้อย่างเปิดเผย และเกิดความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ในการสนทนากลุ่มต้องมีรูปแบบคล้ายกับการพูดคุยที่เป็นธรรมชาติ หรือการปฏิสัมพันธ์ทั่วไปทางสังคมไม่ใช่เพียงการรวบรวมข้อมูลของบุคคล แต่เป็นการพูดคุยที่แสดงความคิดเห็น สะท้อนความส่วนตัว

3. ลงลึกประเด็นที่สำคัญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้พูดคุยอย่างละเอียด

4. ประเด็นคำตอบได้จากการต่อยอดความรู้ซึ่งไม่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

5. ผู้ดำเนินการสนทนามีบทบาทอย่างมากในการได้คำตอบที่ถูกต้องและมีความหมายต่อการวิจัยทางการศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ (2550) กล่าวถึง ข้อจำกัดในการสนทนากลุ่มอาจไม่สามารถก่อให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกประเด็นปัญหาการวิจัย โดยเฉพาะประเด็นที่มีลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นส่วนตัวสูงหรือมีความอ่อนไหว

2. ประเด็นที่มีกรอบของความเป็นสถาบัน ซึ่งอาจทำให้ผู้สนทนากลุ่มไม่สบายใจที่จะตอบคำถามต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน

3. ประเด็นที่เห็นได้ชัดว่าจะนำไปสู่การเกิดความขัดแย้งของผู้ร่วมสนทนา

4. การสนทนากลุ่มเน้นเป็นการหาข้อมูลในเชิงกว้างมากกว่าเชิงลึก

5. อาจเกิดการครอบงำทางความคิดของผู้เข้าร่วมการสนทนาที่มีบุคลิกชี้นำทางความคิด ทำให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มคนอื่น ๆ อาจไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น

### หลักการและองค์ประกอบในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

#### หลักการของการสนทนากลุ่ม

วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดให้คนที่เลือกจากประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวนไม่มากนักมาร่วมวงสนทนากัน เพื่ออภิปรายพูดคุยกัน โดยมีประเด็นการสนทนาไปยังเรื่องที่สนใจศึกษาในการจัดการสนทนากลุ่มอย่างเป็นระบบ อาจเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 7-12 คน ที่มีลักษณะบางประชากร สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ระหว่างพูดคุย มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินรายการ มีผู้จดบันทึกเป็นผู้จดย่อเนื้อหาการสนทนา และมีเทปบันทึกเสียงบันทึกรายละเอียดของการพูดคุย เมื่อเสร็จสิ้นการสนทนา ผู้บันทึกจะถอดรายละเอียดจากเทปที่บันทึกไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป ลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่ม คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ ขนาดสมาชิกที่เหมาะสม



คือ 6-12 คน ที่ไม่รู้จักมาก่อน เลือกมาเพราะมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับประเด็นสนทนา กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าใคร สัมภาษณ์ประเด็นอะไร

#### องค์ประกอบในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator/Researcher)
2. ผู้จดบันทึก (Note Taker) ทำแผนผังเลขที่นั่ง จดเฉพาะคำตั้นๆ ของผู้สนทนา
3. สถานที่ (Location)
4. อุปกรณ์ (Instrument – tape Recorder)
5. ระยะเวลา (Duration) ไม่ควรเกิน 3 ชั่วโมง
6. แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม
7. เครื่องดื่ม ของขบเคี้ยว (เล็กน้อย)

#### ประโยชน์และการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม

##### ประโยชน์ของการจัดการสนทนากลุ่ม

1. ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรม
2. ใช้ในการกำหนดสมมติฐานใหม่ๆ
3. ใช้ในการกำหนดคำถามต่างๆที่ใช้ในแบบสอบถาม
4. ใช้ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อให้งานวิจัย สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ใช้ในการประเมินผลทางด้านธุรกิจ

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม

โดยทั่วไปจะเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากร สังคม เศรษฐกิจ และ วัฒนธรรม และมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

##### ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

1. ช่วยให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวนหลายคนได้ในระยะเวลาสั้น และสามารถเสนอผล การศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด
2. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ
3. นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามต้องการ สามารถใช้เสริมกับการวิจัยอื่นก็ได้
4. ข้อมูลที่ได้เป็นการผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันเองของกลุ่มสนทนา ทำให้มั่นใจในความ ถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และมีความหลากหลายของข้อมูล
5. ข้อมูลการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งทำให้ได้ประเด็นคำถามใหม่ๆ หรือสมมติฐานใหม่ๆ เพื่อ การค้นคว้าศึกษาต่อ

6. ปฏิกริยาของผู้ร่วมวงสนทนาต่อประเด็นที่สนทนา และต่อกันและกัน ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่างๆ ของสังคมของผู้เข้าร่วมวงสนทนาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน

7. บรรยากาศเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยทำให้การสนทนาของกลุ่มเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ไม่ตึงเครียด

8. ผู้วิจัยสามารถดำเนินการสนทนาตามไปด้วย คอยควบคุมเกม และสร้างบรรยากาศให้ราบรื่นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

#### ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างดี อาจจะทำให้การสนทนากลุ่มไม่ราบรื่น

2. ผู้ร่วมวงสนทนาไม่มีลักษณะร่วมคล้ายกัน หรือวัฒนธรรมเดียวกัน และสามารถข่มกันได้ การสนทนาก็จะไม่ราบรื่น บรรยากาศกลุ่มเสีย หรือมีคนไม่พูดมากขึ้น

3. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มไม่สามารถให้ภาพพฤติกรรมจริง ซึ่งได้จากการสังเกต เพราะสิ่งที่คิดหรือพูดออกมาอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำ

4. ข้อมูลจากกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่สามารถเป็นตัวแทนของสังคมหรือวัฒนธรรมที่ผู้ร่วมสนทนาดำเนินชีวิตอยู่ได้ ใช้อธิบายได้เฉพาะกับบริบทของกลุ่มนั้นๆ เท่านั้น

5. ไม่เหมาะที่จะใช้ในหัวข้อสนทนาที่เป็นเรื่องส่วนตัวมากๆ

6. การสร้างแนวคำถาม จะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดีไม่วกวน โดยอาจจะเรียงลำดับตามประเภทของประเด็นตามความยากง่ายและความตรงไปตรงมา

7. การคัดเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมวงสนทนา จะต้องได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยต้องมีลักษณะต่างๆที่เหมือนกัน (Homogeneous) ไม่ข่มซึ่งกันและกัน

ดังนั้นใน การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 6-12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดคือ 7-8 คน และจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง

วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดให้คนที่เลือกจากประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวนไม่มากนักมาร่วมวงสนทนากัน เพื่ออภิปรายพูดคุยกัน โดยมีประเด็นการสนทนาไปยังเรื่องที่สนใจศึกษาในการจัดการสนทนากลุ่มอย่างเป็นระบบ อาจเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 7-12 คน ที่มีลักษณะบางประชากร สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ระหว่างพูดคุย มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินรายการ มีผู้จดบันทึกเป็นผู้จดย่อเนื้อหาการสนทนา และมีเทปบันทึกเสียงบันทึกรายละเอียดของการพูดคุย เมื่อ

เสร็จสิ้นการสนทนา ผู้บันทึกจะถอดรายละเอียดจากเทปที่บันทึกไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

ลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่ม คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ ขนาดสมาชิกที่เหมาะสมคือ 6-12 คน ที่ไม่รู้จักมาก่อน เลือกมาเพราะมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับประเด็นสนทนา กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าใคร สัมภาษณ์ประเด็นอะไร

หัวใจสำคัญของการสนทนากลุ่มคือ ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) และผู้จดบันทึก (Note Taker) ในแต่ละหัวข้อคำถามควรถามอย่างน้อย 2 กลุ่ม (At least two groups for each type of respondent interviewed) ของข้อมูลควรวิเคราะห์โดยกลุ่ม (Data should be analyzed by Group)

ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกประเด็นการสนทนา เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยจะต้องมีการกำหนดแนวคำถามเพื่อการสนทนา ซึ่งในแต่ละแนวคำถามเพื่อการสนทนาอาจมีลักษณะคล้ายคลึงกับแบบสัมภาษณ์ กล่าวคือ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ แนวคำถามเพื่อการสนทนาแบบมีโครงสร้าง แนวคำถามเพื่อการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง และแนวคำถามเพื่อการสนทนาแบบไร้โครงสร้าง โดยแนวคำถามเพื่อการสนทนาจะเป็นแบบใด มักขึ้นกับผู้นำการสนทนาเป็นหลัก และด้วยการเอื้ออำนวยของเทคโนโลยีในปัจจุบัน แนวคำถามเพื่อการสนทนาที่ใช้งานในปัจจุบันก็มักไม่นิยมเว้นที่ไว้จดบันทึกผลการสนทนามากนัก หรือไม่มีเลย แต่จะใช้เครื่องบันทึกเสียงเป็นเครื่องมือในการจดบันทึกเป็นหลัก

## 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัศวิน จันทระธรรม และกรรณิการ์ อินชนะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021 ปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการค้นหาและคัดเลือกนักกีฬา 2) ด้านการสนับสนุนและการส่งเสริม 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก 5) ด้านการจัดการทีม 6) ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผลการแข่งขัน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับตัวแปรการบริหารจัดการทีมเพื่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021 อยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021 พบว่า ด้านการจัดการทีม ด้านการค้นหาและคัดเลือกนักกีฬา ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา และด้านการสนับสนุนและการ

ส่งเสริม สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลไทยแลนด์ลีก 2021 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิภาพของการทำนายผลการสอบของตัวแปรอิสระ เท่ากับ ร้อยละ 92.90

สฤเดช แซมมณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครู พลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยวิธีการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) จากฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยต่างๆ และวารสารทางวิชาการ ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบจากผู้เชี่ยวชาญ 36 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสกัดเป็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อสร้างตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ แล้วตรวจสอบคุณภาพในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญ 18 คน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อหาฉันทามติ จากนั้นสร้างแบบวัดสมรรถนะและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน 3) เพื่อตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครู พลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 135 คน จาก จำนวน 30 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด 2) เมื่อดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีค่าฉันทามติผ่านเกณฑ์ โดยค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.5 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.0 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมากกว่า 0.80 และรายฉบับเท่ากับ 0.98 3) การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดไปใช้ พบว่า ความเป็นปรนัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.8 และมีค่าอำนาจจำแนกเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนการประชาพิจารณา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นว่า แบบวัดมีความเหมาะสมแต่มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้หลายประเด็น

สุรเกียรติ์ ธาดาวัฒนาวิทย์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0” พบว่า จากการพัฒนาประเทศตามแนว โมเดลประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการปรับเปลี่ยนรูปแบบของเศรษฐกิจจากแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากการขับเคลื่อนด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนจากภาคการผลิตสินค้าไปสู่ภาคการบริการ ด้วยเหตุนี้บัณฑิต ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 จึงมีความสำคัญในมิติของ ทูมนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งควรมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว

ดังกล่าว จากการศึกษาจากหลากหลายผู้เชี่ยวชาญและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ คุณลักษณะของบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ จะต้องมึลักษณะของการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ผลงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะผู้นำ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล รู้จักเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความเป็นผู้ประกอบการ และมีทักษะการทำงาน จะเห็นได้ว่ายังมีความแตกต่างจากจุดเน้นการพัฒนาบัณฑิตของไทยที่ได้ระบุไว้ ซึ่งหากสถาบันอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับจุดเน้นในคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ตามแนวโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ก็จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่สามารถที่จะดำเนินงานตามภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพอีกทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการของประเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้บัณฑิตที่จบออกไปเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาประเทศไทยให้มีนวัตกรรม เทคโนโลยีสินค้าและบริการที่มีคุณค่าสูง เพื่อหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ได้ในที่สุดตามเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0

บุศย์รินทร์ อารยะธนิตกุล (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ผลจากการวิเคราะห์พบว่า แนวคิดการจัดการจัดการเรียนการสอนทำให้ได้อรรถความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางวัฒนธรรม คือความสามารถซึ่งเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะการปฏิบัติของพยาบาลในการดูแลผู้รับบริการบนพื้นฐานทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ ประกอบด้วย ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ทักษะการประเมินทางวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม และทักษะการดูแลบนพื้นฐานทางวัฒนธรรม สมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นในโลกปัจจุบัน ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลจึงควรได้รับพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และแนวคิดคุณลักษณะศึกษา สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวัฒนธรรม โดยผู้เรียนสร้างความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด การกำหนดคุณลักษณะ การสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการนำไปทดลองปฏิบัติ

รังสฤษฎ์ จำเริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของแบบทดสอบตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3) เพื่อสร้างเกณฑ์คะแนนมาตรฐานความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการทดสอบของตัวบ่งชี้ในคุณลักษณะทางด้านต่างๆ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของ

นักกีฬาเทควันโดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) สันทนาการของผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การศึกษาคุณภาพเครื่องมือวิจัย 4) การสร้างเกณฑ์คะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 4 ด้าน คือ 1)ความสามารถพิเศษด้านสรีรวิทยา 14 ตัวบ่งชี้ 2)ความสามารถพิเศษด้านทักษะ 8 ตัวบ่งชี้ 3)ตัวบ่งชี้ด้านความสามารถในการแข่งขัน 10 ตัวบ่งชี้ 4)ความสามารถพิเศษด้านจิตวิทยา 3 ตัวบ่งชี้ เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือแบบทดสอบตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งประกอบไปด้วย 28 รายการทดสอบ โดยมีความตรงตามเนื้อหาของรายการทดสอบทั้ง 4 ด้าน (สรีรวิทยา, ทักษะ, ความสามารถในการแข่งขันและจิตวิทยา) เท่ากับ 0.86, 0.94, 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ มีความตรงตามโครงสร้างทฤษฎีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกรายการทดสอบ ยกเว้นการทดสอบน้ำหนักตัว ในการทดสอบความเที่ยงตรง พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการทดสอบ และมีเกณฑ์คะแนนมาตรฐานที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งระดับความสามารถออกเป็น 5 ระดับคือ ดีมาก ดี ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า แบบทดสอบตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้ง 4 ด้านเป็นแบบทดสอบภาคสนาม เพื่อประเมินความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูง ทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ด้านความเที่ยง ด้านความตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎีที่สามารถจำแนกนักกีฬาเทควันโดที่มีความสามารถพิเศษกับนักกีฬาเทควันโดปกติทั่วไปได้ และมีเกณฑ์คะแนนมาตรฐานของระดับความสามารถ พร้อมด้วยคู่มือการใช้ รายละเอียดของการทดสอบสำหรับใช้ในการทดสอบและคัดเลือกนักกีฬาเทควันโดที่มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

จิตติ ชนะฤทธิ์ชัย (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พลศึกษา สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) สังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พลศึกษา (2) สร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พลศึกษา และ (3) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พลศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 43 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา 11 ตัวชี้วัด ด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนพลศึกษา 10 ตัวชี้วัด ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพการเป็นครูพลศึกษา 14 ตัวชี้วัด ด้านแรงจูงใจและความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพครูพลศึกษา 4 ตัวชี้วัด และด้านการรู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ 4 ตัวชี้วัด (2) ผลการทดสอบความตรงของตัวชี้วัด ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า แบบจำลองของตัวชี้วัดฯ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 2.91 ค่าความน่าจะเป็นที่เหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นถ้าสมมติฐานหลัก

เป็นจริง เท่ากับ 0.40 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 3 และยังสามารถพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองได้จากค่า (GFI) = 0.99 และ (AGFI) = 0.96 รวมทั้งค่า (RMSEA) = 0.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.39 ถึง 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า (3) ผลการกำหนดน้ำหนัก ความสำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้พลศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา ร้อยละ 40.50 ด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนพลศึกษา ร้อยละ 24.50 ด้านการรู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ ร้อยละ 13.67 ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพการเป็นครูพลศึกษา ร้อยละ 12.73 และด้านแรงจูงใจและความมุ่งมั่นต่อวิชาชีพครูพลศึกษา ร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

นาโชค บัวดวง (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล วิธีการดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย ต่อจากนั้น มาประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสำหรับประเทศไทย โดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus group) ผลของการศึกษา พบว่า สมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน มี 11 ตัวชี้วัด มีความรู้เชี่ยวชาญในกีฬาฟุตบอล และต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา, ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มี 7 ตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมาย วางแผน วิเคราะห์และประเมินผลนำมาใช้ในการฝึกซ้อมได้, ด้านการทำงานเป็นทีม มี 7 ตัวชี้วัด กำหนดเป้าหมายบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของทีมผู้ฝึกสอนอย่างชัดเจน, ด้านภาวะผู้นำ มี 7 ตัวชี้วัด การกำหนดแนวทาง จูงใจนักกีฬา และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักกีฬา, ด้านความสามารถในการรับผิดชอบงาน มี 7 ตัวชี้วัด มีการประชุมวางแผนปรับปรุงทีม โดยคำนึงประสิทธิภาพสูงสุดของทีม, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มี 7 ตัวชี้วัด มีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณผู้ฝึกสอน และปฏิบัติตามกฎกติกา, ด้านการสื่อสาร มี 7 ตัวชี้วัด มีการปรับปรุงทักษะด้านการสื่อสาร และด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ มี 7 ตัวชี้วัด มีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนขั้นตอนการฝึกซ้อม ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวเพื่อความสำเร็จของทีม, ด้านการสร้างควมศรัทธา มี 7 ตัวชี้วัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดี, ด้านความคิดริเริ่ม มี 7 ตัวชี้วัด มีการศึกษาหาความรู้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดทิศทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ภาคทุกส่วนของสังคมมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปครั้งนี้โดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทยที่พึง

ประสงค์เป็นทั้ง “คนดีคนเก่ง และมีความสุข” ลักษณะอันพึงประสงค์ของตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 มีดังนี้ คนดีคือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงามมี คุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล มีเหตุผลรู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียรขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความ คิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละรักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่าง สันติสุข อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2555) สังเคราะห์สมรรถนะ ครูของประเทศไทยที่กำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งสังเคราะห์ สมรรถนะได้ดังนี้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมทางการศึกษา และกลยุทธ์การสอนมาพัฒนา นักเรียน มีวิธีการการวัดและประเมินผล และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณใน วิชาชีพของสมรรถนะของครูพลศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ ความหมายสรุปได้ว่า สมรรถนะของครูพลศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความ เชี่ยวชาญ และผู้นำทางสังคม ในการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ให้มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านการสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียนตามหลัก ศาสตร์วิชาการศึกษา และด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน มีการออกแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ และมีการ บริหารจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยใหม่ มีความอดทน มีจิตสาธารณะ สามารถแก้ปัญหาได้ทุก สถานการณ์ มีทัศนคติที่ดีและแบบอย่างที่ดี เข้าใจบริบทของคนในสามจังหวัดภาคใต้ ด้วยความ แตกต่างระหว่างศาสนา วัฒนธรรมและหลักปฏิบัติตน จากความหมายของในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะครูพลศึกษามีความหมายครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้าน ทักษะ ด้านตัวบุคคล คือ ผู้สอนและผู้เรียนต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดย การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเข้าได้กับสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ชายแดน ใต้

ณรงค์ภัส ปาแก้ว (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะใน การจัดการเรียนการสอนพลศึกษาของครูประถมศึกษาที่ไม่มี วุฒิทางพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพสมรรถนะ และความต้องการการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการ เรียนการสอนของครูพลศึกษาระดับประถมศึกษาที่ไม่มี วุฒิทางพลศึกษา 2)เปรียบเทียบสมรรถนะ ของครูพลศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ไม่มีวุฒิ ทางพลศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ การทำงาน และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู พลศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ไม่ มีวุฒิทางพลศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า 1)สภาพการสอนพลศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ อายุ 55 ปีขึ้นไปจบปริญญาตรี เอกประถมศึกษา มีประสบการณ์สอนวิชาพลศึกษา 21 ปี ขึ้นไป มีชั่วโมงสอน มากกว่า 20 คาบต่อสัปดาห์ ได้รับมอบหมายให้สอนพลศึกษา เนื่องจากมี ความสามารถทางการกีฬา



เคยเข้าร่วมอบรมทางพลศึกษาเรื่องการตัดสินใจและการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีการจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามขั้นตอนของการสอนพลศึกษา สมรรถนะในการจัดการ เรียนการสอนพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ด้านหลักสูตรและ เนื้อหา ด้านการสอนพลศึกษา ด้านสื่อและอุปกรณ์ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านอื่นๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน ครูส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการอบรมในการ พัฒนาเรื่องหลักสูตรและเนื้อหา การสอนพลศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา และต้องการงบประมาณในการซื้อสื่อและอุปกรณ์ 2)เปรียบเทียบสมรรถนะเมื่อจำแนกตามเพศและ ประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 3)แนวทางการพัฒนาการ อบรมในการพัฒนาเรื่องหลักสูตรและเนื้อหา การสอนพลศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา

มลิวัลย์ ผิวคราม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา: โมเดลจาก 3 มุมมอง พบว่า ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การกีฬาต้ององค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬากิจกนิสัยในการทำงาน บุคลิกส่วนตัวพฤติกรรมในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) เป็นสิ่งที่การปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล จะต้องคำนึงถึงการทำงานแบบยกระดับ การตัดสินใจ อุปกรณ์ เครื่องมือและคุณภาพของงาน มาเป็นหลักวิเคราะห์ในการทำงาน ตลอดจนแนวความคิดการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลสอดคล้องกับแนวคิดทักษะการทำงาน ในอนาคต

Petrova et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการประเมินสมรรถนะในมหาวิทยาลัย Vidzeme ของคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พบว่า นักศึกษามีการประเมินสมรรถนะหลักด้วยตนเอง การประเมินผลสมรรถนะส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างดี ได้แก่การวิเคราะห์และการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ เป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาและอื่น ๆ ด้านการสร้างควมศรัทธา (Trust Building) เป็นทักษะด้าน ชีวิตและการทำงานในการด รงชีวิตในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จมีสาระสำคัญ คือ ต้องมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้วยการกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับ ผู้อื่นในการท างานที่มีความหลากหลายตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายสุดท้ายมีความเป็นผู้นำ ที่สามารถแนะนำผู้อื่นได้ และเป็นผู้ตามที่ดี พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นได้

Frank (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะเรื่องวิเคราะห์พัฒนา ความต้องการ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ ต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

และพัฒนาแนวคิดของการดำเนินงาน การวิเคราะห์ความต้องการ รวมทั้งการกำหนดความต้องการในการใช้เทคโนโลยีตามแนวคิดสมรรถนะหลักสำหรับในศตวรรษที่ 21 ของ Canadian association of research libraries: CARL (CARL, 2010) แนวคิดของการดำเนินงานและความต้องการ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้น องค์กรควรจะต้องกระตุ้นจิตใจให้พนักงานนำทักษะ ความรู้และประสบการณ์ออกมาใช้ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นมูลค่าเพิ่มจากการเรียนรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ที่สัมพันธ์กับความสามารถในการพัฒนา ด้านความรู้ เป็นสิ่งที่เกิดจากความละเอียดรอบคอบและพัฒนาตนเองหรือมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดผลลัพธ์และมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง

Izquierdo Edgar (2008) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) ที่ควรเน้นหนักในการเรียนการสอนด้านผู้ประกอบการและนวัตกรรมในระดับปริญญาตรี โดยทำการคัดเลือกหัวข้อสมรรถนะดังกล่าวจากเอกสารต่างๆ นำมาทำ เป็นแบบสอบถาม ที่ใช้ ความถี่ในการกำหนดระดับ(Likert Scale) แล้ว วนไปสอบถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างสอง กลุ่ม ได้แก่ เจ้าของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมชาวเอกวาดอร์ 40 คน และนักวิชาการต่างๆ โดยเฉพาะในยุโรป อเมริกาและเอเชียเนีย (ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์) จำนวน 43 คน แล้วหาคะแนน ที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำนวน 43 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ การคิดเชิงนวัตกรรม การชี้และแก้ปัญหา ตามลำดับ
- 2.ความคิดเห็นของนักวิชาการ สมรรถนะที่มี ความสำคัญที่สุด ได้แก่ การบ่งชี้โอกาสทางธุรกิจรองลงมา ได้แก่ การประเมินโอกาสทางธุรกิจและการการตัดสินใจ ตามลำดับ

Imad Abdel Haq.(2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการสอนของครูพลศึกษาระดับพื้นฐานในคณะกรรมการบริหาร Nablus โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสมรรถนะ การสอนของครูพลศึกษาระดับพื้นฐานเบื้องต้นในคณะกรรมการบริหาร Nablus เกี่ยวกับความ คิดเห็นของครูระดับหัวหน้า และครูพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 60 คนและระดับหัวหน้า จำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการสอนด้านการวางแผนอยู่ในระดับสูง และด้านการ ประเมินผล และการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับปานกลางส่วนผลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการสอนมี ความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05

White.(1989) ได้ศึกษาพื้นฐานและคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากครูใหญ่จำนวนร้อยละ 42 จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ และศึกษาจากครู จำนวนร้อยละ 44 ของจำนวนครู ร้อยละ 100 ที่เข้าร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ใน

การศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานและลักษณะของครู ผู้สอน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะที่เป็นมาตรฐานของครูมี 5 ลักษณะ คือ 1) มีความมุ่งมั่นสูง 2) มีความรู้ดี 3) มีประสบการณ์และมี ทักษะความชำนาญ 4) มีทัศนคติที่ดี 5) มีความยินดีในอาชีพทางการสอนศึกษา นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดในแบบสอบถามนี้มี ความสำคัญต่อการเรียนการสอน ควรจะมีการเชิดชูเกียรติสำหรับครูดีเด่นและครูผู้ตอบแบบสอบถามเสนอว่า ควรมี การอบรมครู ก่อนสอน เพิ่มวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอเพิ่มการ อบรมครู ใหม่ เพื่อเตรียมตัวไปสอน เต็ดก่อนประถม และควรจะเป็นทักษะทางภาษาด้วย

Ruzicka. (1980) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือที่ชี้พฤติ กรรมของสมรรถภาพในการ สอน วิชาพลศึกษา โดยทำการสังเกตพฤติกรรมสมรรถภาพของครู พลศึกษา จากแหล่งวิทยาการที่สำคัญ ต่าง ๆ และรวบรวมได้ 46 รายการ ให้นักพลศึกษา 3 กลุ่ม จำนวน 76 คน พิจารณาตัดสิน สมรรถภาพทั้งสิ้นจำนวน 64 รายการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีความเชื่อมั่นแบบสอบซ้ำ .87 รายการและ มีรายการที่ไม่มีความแม่นยำอยู่บ้างบางรายการ ข้อเสนอของการศึกษาคั้งนี้คือการใช้ เกณฑ์ สมรรถภาพของครูพลศึกษานั้นมีประโยชน์ เพื่อที่จะรวบรวมรายการสมรรถภาพของครูพล ศึกษาไว้เป็นแบบแผนและนักการพลศึกษาต่างมีความเห็นตรงกันว่าสมรรถภาพของการเป็นครูพล ศึกษาไว้มีความสำคัญ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 3) เพื่อตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ระยะที่ 3 ตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

**ระยะที่ 1 ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้**

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาในขั้นตอนนี้มี ดังต่อไปนี้

##### 1. การวิเคราะห์เอกสาร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีปริทัศน์แบบพรรณนา (Narrative Review) ที่เป็นการสรุปเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา โดยวิธีการบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหาที่มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยทำการสำรวจรวบรวมงานวิจัยมาสังเคราะห์ด้วยการศึกษาจากฐานข้อมูลวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ เอกสารและงานวิจัย เอกสาร/ผลงานวิชาการที่มีการจัดทำ หรือจัดพิมพ์เผยแพร่ในลักษณะสื่อสิ่งพิมพ์ อาทิ หนังสือตำรา วารสาร สารานุกรม หนังสือพิมพ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัย และรายงานประจำปี เป็นต้น หรือมีการบันทึกในลักษณะของทัศนูปกรณ์ เช่น เทปบันทึกเสียง วีดิทัศน์ วิซีดี และดีวีดี เป็นต้น หรือมีการบันทึกในลักษณะของ

เอกสารหลักฐานข้อมูลซีดีรอม เครื่องข่ายคอมพิวเตอร์ E-book หรือ E-research เป็นต้น

1.2 กำหนดประเด็น/ตัวแปรที่แสดงลักษณะและสาระของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

1.3 อ่านและทำความเข้าใจสาระในรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ข้อความรู้ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

1.4 การระบุ การจำแนก และการลงรหัสงานวิจัย เป็นขั้นตอนในการปรับข้อมูลจากงานวิจัยให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งต้องพิจารณาทั้งในส่วนที่เป็นสาระของงานวิจัย (Substantive) และวิธีการวิจัย (Methodological) ซึ่งจะครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาแล้วแปลงให้เป็นไปตามรหัสตามที่กำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่วัดและจำแนกลงรหัสนี้จะสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานวิจัยและผลวิจัย

1.5 วิเคราะห์ลักษณะงานวิจัย จัดหมวดหมู่และทำการสังเคราะห์โดยการแจกแจง และวิเคราะห์เนื้อหาตามตัวแปรที่ศึกษา

1.6 สังเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัดสมรรถนะ และแจกแจงความถี่สะสม

### กลุ่มเป้าหมาย

เอกสารและงานวิจัย เอกสาร/ผลงานวิชาการที่มีการจัดทำหรือจัดพิมพ์เผยแพร่ในลักษณะสื่อสิ่งพิมพ์ทั้งในและต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 – 2564 ต่อเรื่องหรือบทความ

### เครื่องมือในการวิจัย

แบบบันทึกข้อมูลรายงานวิจัยที่หาคุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และทดลองนาร่องในการเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในรูปแบบของความเรียงที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำไปสู่การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดของการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

## 2. การสัมภาษณ์เชิงลึก

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำมาการพัฒนาแนวโน้มน

ร่างองค์ประกอบร่วมของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด ในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะเจาะ (Purposive sampling) จำนวน 17 ท่าน (รายชื่อดังแสดงในภาคผนวก ข)

### กลุ่มเป้าหมาย

โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และ
2. ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ อย่างน้อย 1 ข้อ ได้แก่
  - 2.1 เป็นนักวิชาการหรือบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์ หรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้าน สังคมวัฒนธรรม ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการข้ามวัฒนธรรม
  - 2.2 เป็นผู้บริหารระดับนโยบาย หรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
  - 2.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด ได้แก่ กีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือนักกีฬาเทควันโดสายดำ ระดับ 3 ขึ้นไป (3rd Dan) และมีประสบการณ์ในการแข่งขันนักกีฬาเทควันโด
  - 2.4 เป็นบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ในการคัดเลือก และตรวจสอบมาตรฐานตัวบ่งชี้ทางการศึกษา หรือมีความเชี่ยวชาญการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (EDFR)

### เครื่องมือในการวิจัย

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยเป็นแนวคำถามแบบปลายเปิด สร้างขึ้นจากร่างแนวโน้มองค์ประกอบเกณฑ์ที่ได้จากการวิจัยเอกสาร โดยคำถามสามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการสัมภาษณ์ และ ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อบันทึกบทสนทนาทั้งหมดที่เกิดขึ้น โดยมีการแจ้งล่วงหน้า และใช้สมุดปากกา ในการจดบันทึกความเห็นประเด็นต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำไปถอดบทสนทนา แยกแยะ จัดเรียงประเด็นและสรุป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยตรวจสอบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลในด้านของสถานที่ เวลา และผู้ให้ข้อมูล เพื่อเป็นการยืนยันและหาข้อสรุปที่มีความชัดเจน ในส่วนของข้อมูลที่ไม่สามารถพิสูจน์ถึงความถูกต้องหรือขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยไม่นำข้อมูลนั้นมาใช้ในงานวิจัย

หลังจากได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นร่างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำไปสู่การวิจัยในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

### 2.1 วิจัยแบบอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Future Research)

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น ภาพที่พึงประสงค์ (Optimistic Realistic Scenario: ORS) ภาพที่ไม่พึงประสงค์ (Pessimistic Realistic Scenario: PRS) และภาพที่เป็นไปไม่ได้มากที่สุด (Most Probable Scenario: MPS) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

#### กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ที่จะให้ข้อมูลหลัก (Key informant) คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (EDFR) แบ่งผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 4 กลุ่มจำนวน 17 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะเจาะ (Purposive sampling) ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด ได้แก่ กีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือนักกีฬาเทควันโดสายดำ ระดับ 3 ขึ้นไป (3rd Dan) และมีประสบการณ์ในการแข่งขันอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ฝึกสอนนักกีฬาเทควันโดที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ ครูอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านบริบทวัฒนธรรม และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี และมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ด้านพหุวัฒนธรรมในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการ หรือครูอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (EDFR) และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์วิจัยทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 2 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อใช้เก็บข้อมูลสามารถ ดังนี้

**รอบที่หนึ่ง** การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ มีการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะและร่างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก ง) โดยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลในระยะที่ 1 แล้วผู้วิจัยมาสร้างเป็นข้อคำถาม แล้วนำไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน การสัมภาษณ์ในการวิจัยนี้ใช้วิธีการบันทึกเทป และจดบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งได้รับความยินยอมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะและใช้การสรุปสะสมตลอดการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างเต็มที่เกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นและร่างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แล้วจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสรุปได้เป็นประเด็นหลักของภาพอนาคตใน 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) ภาพที่พึงประสงค์ (Optimistic Realistic Scenario: ORS)
- 2) ภาพที่ไม่พึงประสงค์ (Pessimistic Realistic Scenario: PRS)
- 3) ภาพที่เป็นไปไม่ได้มากที่สุด (Most Probable Scenario: MRS)

ทั้งนี้ เพื่อการนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

**รอบที่สอง** การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองนี้ มีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก...) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบที่หนึ่งมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยนำไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่หนึ่งได้พิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นและร่างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแต่ละข้อคำถาม

**รอบที่สาม** การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามนี้มีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นและร่างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก ง) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็น



แบบสอบถามฉบับเดียวกับแบบสอบถามรอบที่สอง แต่มีการเพิ่มค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากรอบที่สอง พร้อมแสดงเครื่องหมายคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ที่ตอบในรอบที่สอง ลงในแบบสอบถามรอบที่สาม เพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ทราบความคิดเห็นของตนเองและของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่สองไว้ จากนั้นผู้วิจัยนำไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกับรอบที่สองพิจารณาและตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรืออาจจะเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ถ้าผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิมแต่เป็นคำตอบไม่ได้อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ก็ต้องให้เหตุผลประกอบข้อคำตอบเดิม แล้วนำคำตอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่สามนั้นมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของแต่ละข้อคำถามใหม่

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สามนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนในแต่ละระดับไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมืองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นระดับมีความรู้ความเข้าใจ/มีทักษะ/มีทัศนะส่วนบุคคล ที่ทำให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาผู้อื่นได้
- 4 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมืองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในระดับมาก ซึ่งเป็นระดับมีความรู้ความเข้าใจ/มีทักษะ/มีทัศนะส่วนบุคคล ที่ทำให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาผู้อื่นได้
- 3 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมืองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับมีความรู้ความเข้าใจ/มีทักษะ/มีทัศนะส่วนบุคคล ที่ทำให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาผู้อื่นได้
- 2 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมืองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในระดับน้อย ซึ่งเป็นระดับมีความรู้ความเข้าใจ/มีทักษะ/มีทัศนะส่วนบุคคล

บุคคล ที่ทำให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาผู้อื่นได้

- 1 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่จำเป็นและมีองค์ประกอบของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งเป็นระดับมีความรู้ความเข้าใจ/มีทักษะ/มีทักษะส่วนบุคคล ที่ทำให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาผู้อื่นได้

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่หนึ่งนั้น ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมหลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก...) และผู้วิจัยทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ เป็นข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และในการวิเคราะห์ผลครั้งนี้ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งสูงกว่า เกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อทำการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้สัมภาษณ์กับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่สองและรอบที่สามนั้น ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำ แบบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมหลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก ข) และผู้วิจัยทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ เป็นข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และในการวิเคราะห์ผลครั้งนี้ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 –1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อทำการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่หนึ่ง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ในการการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่สอง และรอบที่สาม ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่หนึ่ง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลอาศัยการตีความ (Interpretation) จากเนื้อหาข้อมูลในการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (มีรายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก...) และใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในรอบที่สองและรอบที่สามต่อไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และในส่วนของผลการแปลผลของข้อมูลในรอบที่สองและรอบที่สามนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

### ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

การดำเนินการประเมินรับรองคุณภาพ (ร่าง) รูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 แล้วสังเคราะห์มาเป็น (ร่าง) รูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และความสมบูรณ์ของ (ร่าง) รูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาทำการตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงและนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเลือกแบบเจาะเจาะ (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

### กลุ่มเป้าหมาย

โดยผู้วิจัยเลือกคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และ
2. คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้ต่อไปนี้ อย่างน้อย 1 ข้อ ได้แก่

2.1) เป็นนักวิชาการหรือบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์ หรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านสังคมวัฒนธรรม ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการข้ามวัฒนธรรม

2.2) เป็นผู้บริหาร หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรวิชาชีพด้านการกีฬา พลศึกษา สุขศึกษา และมีประสบการณ์จัดการเรียนการสอนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3) เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด ได้แก่ กีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือนักกีฬาเทควันโด และมีประสบการณ์การแข่งขันนักกีฬาเทควันโดไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.4) เป็นบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการวัดและการประเมินผล หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และและมีประสบการณ์จัดการเรียนการสอนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินมาตรฐานความเหมาะสมและมาตรฐานความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริงตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1980 อ้างถึงจากราตรี นันทสุนทร ,2547) ครอบคลุมมาตรฐานทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ผลการรับรองรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ให้ข้อมูลตรงตามที่อยู่ประเมินต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง และเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

2. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) ผลการรับรองรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติได้จริง และเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำดำเนินการประเมินรับรองคุณภาพรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ แบบประเมินรับรองคุณภาพรูปแบบ

ครอบคลุมมาตรฐานทั้ง 2 ด้าน ดังนี้ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) และ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ ถูกต้องระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ ถูกต้องระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ ถูกต้องระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ ถูกต้องระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ ถูกต้องระดับ น้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินรับรองคุณภาพจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและเกณฑ์การประเมินคุณภาพของคณาจารย์กับมาตรฐานการประเมิน The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation ประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) และ 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard)

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาของแบบประเมินรับรองคุณภาพ และดำเนินการสร้างแบบประเมินรับรองคุณภาพรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ประเมิน ประกอบด้วย ชื่อผู้ประเมิน ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน ความชำนาญ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 คุณภาพรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ในมาตรฐานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2550)

สำหรับเกณฑ์การประเมินรับรองคุณภาพรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง รับรองคุณภาพในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง รับรองคุณภาพในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง รับรองคุณภาพในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง รับรองคุณภาพในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง รับรองคุณภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ทำให้รูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีคุณภาพมากขึ้น

3. นำแบบประเมินรับรองคุณภาพรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 คน

4. นำแบบประเมินที่ผ่านการพิจารณา ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และประเด็นการประเมินความชัดเจน ของรายการการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความสอดคล้องข้อคำถาม แต่มีข้อแก้ไขภาษาที่ใช้

5. ปรับตามข้อแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินรับรองรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ประเมินรับรองคุณภาพ ระยะเวลา 2 สัปดาห์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมแบบประเมินรับรองคุณภาพรูปแบบฯ ดังกล่าว

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	เกณฑ์การประเมินคุณภาพ ความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินในด้านประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	เกณฑ์การประเมินคุณภาพ ความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินในด้านประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ มีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก
3.51-4.50	หมายถึง	เกณฑ์การประเมินคุณภาพ ความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินในด้านประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ มีความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	เกณฑ์การประเมินคุณภาพ ความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินในด้านประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ มีความถูกต้องอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	เกณฑ์การประเมินคุณภาพ ความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินในด้านประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้ มีความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด ในจังหวัดชายแดนใต้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

#### ระยะที่ 1 ผลศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

##### 1. ผลจากการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Study)

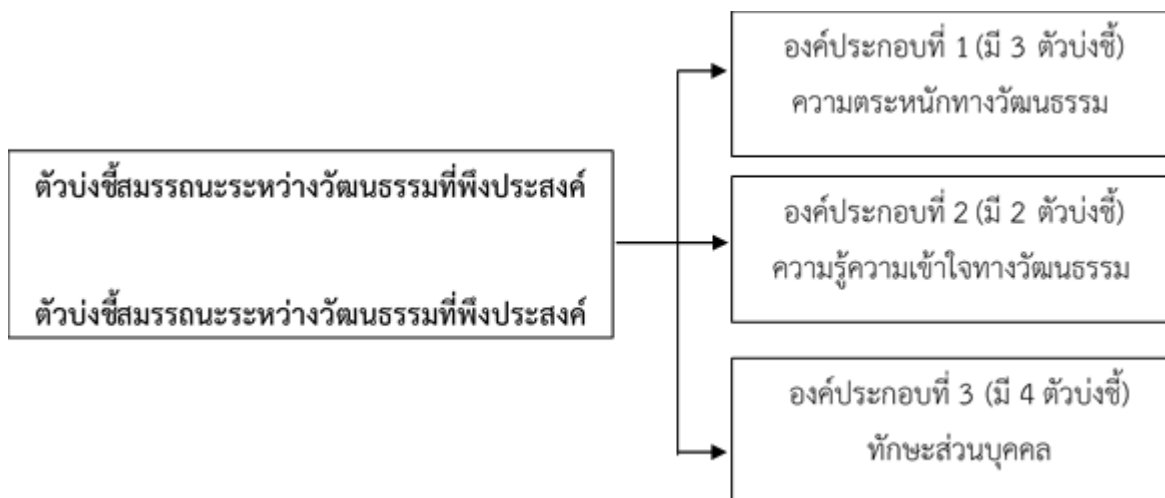
การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยนำตัวแปรมาทำการวิเคราะห์เอกสารที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเรียบเรียงเป็นวิธีปริทัศน์แบบพรรณนา (Narrative Review) ซึ่งผู้วิจัยว่าสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
  - 1.1 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม
  - 1.2 ความแหว่ไวทางวัฒนธรรม
  - 1.3 การเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม
2. ความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
  - 2.1 ความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะ
  - 2.2 ความรู้ในวัฒนธรรมหลากหลาย
3. ทักษะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
  - 3.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - 3.2 ความสามารถในการสื่อสาร
  - 3.3 ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม
  - 3.4 การกำกับตนเอง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน  
กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

องค์ประกอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึง ประสงค์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เอกสารแนวคิดและทฤษฎี						
	Ogilvie and Tutko (1970)	(Jack Walter (1991)	Gordon(1997)	Chang (2007)	Abbe (2008)	ณิชาภา จันทร์เพ็ญ (2555)	กรมพลศึกษา (2559)
คุณลักษณะทางวัฒนธรรม	✓	✓			✓		✓
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	✓	✓			✓		✓
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	✓		✓		✓		
การรับรู้ความสามารถแห่งตน	✓	✓		✓	✓	✓	
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	✓		✓				✓
การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ แตกต่างกัน	✓	✓		✓	✓		✓
การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ความรู้ทางวัฒนธรรม	✓	✓	✓		✓		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓				✓	✓
การควบคุมกำกับตนเอง		✓		✓	✓	✓	
การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓			
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	✓		✓		✓		
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ		✓	✓	✓	✓		✓
ทักษะทางวัฒนธรรม	✓	✓				✓	✓
ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม						✓	✓
รวมความถี่	11	10	7	6	10	6	8





ภาพที่ 2 ผลจากการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ จำนวน 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม 2) ความแหว่ไวทางวัฒนธรรม 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะ 2) ความรู้ในวัฒนธรรมหลากหลาย องค์ประกอบที่ 3 ทักษะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความสามารถในการสื่อสาร 3) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และ 4) การกำกับตนเอง

## 2. ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์เอกสารที่ได้จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อนำมาพัฒนาแนวโน้มนำองค์ประกอบร่วมของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม ควรเพิ่มองค์ประกอบคุณลักษณะทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งองค์ประกอบ เนื่องจากในขั้นตอนการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้พบว่า มีรายงานการวิจัยที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม แต่ผู้วิจัยได้ตัดออกจากการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ได้ให้ความคิดเห็นว่าควรนำองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรมมาในการศึกษาครั้งนี้ด้วย ดังนั้น สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม จึงควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะคิดค่านิยม และความเชื่อของบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดได้อย่างดีท่ามกลางความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม หมายถึง การรับรู้ข้อมูลอย่างเท่าทัน การมีความเข้าใจที่ถูกต้องและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งในมิติของวัฒนธรรมของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และสภาพพหุวัฒนธรรมในสังคมปัจจุบัน เพื่อที่จะประยุกต์ใช้ในวิธีการต่าง ๆ ระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ความสามารถความชำนาญในการปฏิบัติจัดการตนเอง และการปฏิบัติแสดงออกต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และคล่องแคล่ว เมื่ออยู่ในบริบทพหุวัฒนธรรมหรือสภาพความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้

## 2. ด้านตัวชี้วัด ควรมีการปรับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

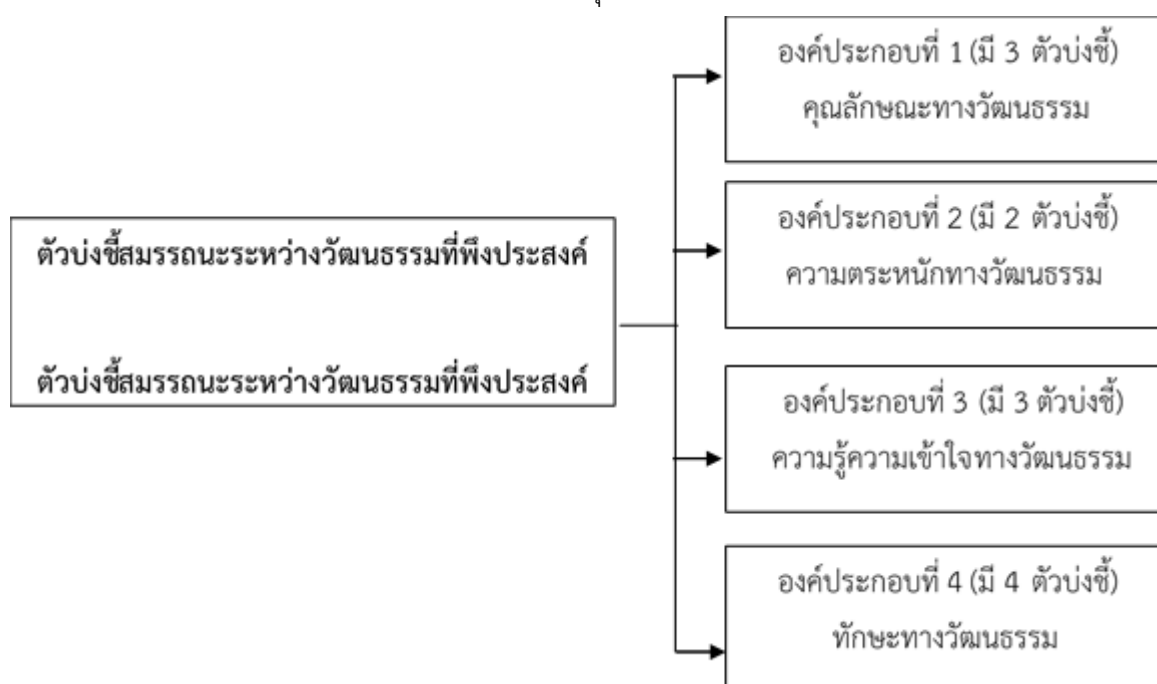
องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ควรประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และการรับรู้ความสามารถแห่งตน เนื่องจากองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่เพิ่มเข้ามาใหม่ ตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบนี้ได้มาจากผลการสังเคราะห์เอกสารในขั้นตอนก่อนหน้าประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในวัฒนธรรมที่แตกต่างและการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง

องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้จากเดิมองค์ประกอบนี้มี 2 ตัวบ่งชี้ คือความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะและความรู้ ในวัฒนธรรมหลากหลาย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะควรกำหนดให้ ชัดเจนเลยว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนความรู้วัฒนธรรมหลากหลายควรปรับเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจากตัวบ่งชี้เดิมมุ่งอธิบายถึงการมีสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้จึงควร มุ่งชี้เฉพาะไปยังบริบทที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการสื่อสารการกำกับตนเองและความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม

ผลการสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ พบว่า สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตนเอง องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 8) ความเข้าใจเรื่องสภาพสังคมพฤติกรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ความสามารถในการสื่อสาร 11) การกำกับตนเองและ 12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา  
เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

รายละเอียดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

**องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม**

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความชื่นชอบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน สนใจความเป็นไปของโลกภายนอก
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมั่นใจและการมีเป้าหมายของผู้เรียนในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานในบริบทพหุวัฒนธรรมและมีความหลากหลาย

**องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม**

- ตัวบ่งชี้ที่ 4 การรับรู้ และเจตคติของบุคคล ที่มีความชื่นชมและเห็นคุณค่าของความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 ความเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่างปราศจากอคติที่เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคล

**องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม**

- ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการรับรู้ข้อมูล มีความเข้าใจที่ถูกต้องตลอดจนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างๆ
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร และเข้าใจที่ถูกต้องตลอดจนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรรวม
- ตัวบ่งชี้ที่ 8 ความเข้าใจเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายในองค์กร

**องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม**

- ตัวบ่งชี้ที่ 9 มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีมารยาท แสดงออกอย่างให้เกียรติต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ตัวบ่งชี้ที่ 10 มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษในการสนทนาได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจนเหมาะสมแก่กาลเทศะ
- ตัวบ่งชี้ที่ 11 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ กำกับตนเองในการแสดงออก และการปฏิบัติตนต่อผู้อื่น เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในบริบทพหุวัฒนธรรมและความหลากหลาย
- ตัวบ่งชี้ที่ 12 มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม สามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือใช้ชีวิตอยู่ในบริบทพหุวัฒนธรรมและความหลากหลาย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับผลการตรวจสอบ พบว่า ในทุกตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำ ให้ปรับปรุงชื่อตัวบ่งชี้ที่ 8 จากความเข้าใจเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อให้ครอบคลุมความหมายของตัวบ่งชี้ที่ต้องการ และทำให้ได้ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่านดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม</b>			
1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.41	0.71	เหมาะสมมาก
2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	4.23	0.90	เหมาะสมมาก
3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน	3.82	0.72	เหมาะสมมาก
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม</b>			
4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.47	0.62	เหมาะสมมาก
5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.41	0.87	เหมาะสมมาก
<b>องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม</b>			
6) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน	4.76	0.43	เหมาะสมมากที่สุด
7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	4.76	0.66	เหมาะสมมากที่สุด
8) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม	4.70	0.68	เหมาะสมมากที่สุด
<b>องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม</b>			
9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.76	0.43	เหมาะสมมากที่สุด
10) ความสามารถในการสื่อสาร	4.76	0.66	เหมาะสมมากที่สุด
11) การกำกับตนเอง	4.70	0.68	เหมาะสมมากที่สุด
12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม	4.70	0.46	เหมาะสมมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.65</b>	<b>เหมาะสมมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยทั้ง 3 อันดับ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 10 ความสามารถในการสื่อสาร ตัวบ่งชี้ที่ 9 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบที่ 3

ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7 ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน ตามลำดับ

## ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ในตอนนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเทคนิค EDFR กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 แล้วนำมาทำการสังเคราะห์เพื่อทำการสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ดังตารางที่ 5

### ตารางที่ 5 นันทามติความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เลือก	อนาคตภาพที่พึงประสงค์ (%)	
		พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
<b>องค์ประกอบที่ 1</b> คุณลักษณะทางวัฒนธรรม			
1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	17	98	2
2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	17	90	10
3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน	17	90	10
<b>องค์ประกอบที่ 2</b> ความตระหนักทางวัฒนธรรม			
4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง	17	89	11
5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	17	85	15
<b>องค์ประกอบที่ 3</b> ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม			
6) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน	17	89	11
7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	17	90	10
8) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม	17	90	10
<b>องค์ประกอบที่ 4</b> ทักษะทางวัฒนธรรม			
9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	17	90	10
10) ความสามารถในการสื่อสาร	17	89	11
11) การกำกับตนเอง	17	90	10
12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม	17	80	20

จากตารางที่ 5 แสดงฉันทามติความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (จำนวน 12 ตัวบ่งชี้) พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติโดยมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 17 คน เกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีทั้งสิ้น จำนวน 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 1 และ รอบที่ 2 (N = 17)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	อนาคตภาพที่ พึงประสงค์ (%)		มัธยฐาน (Md.) $\geq 3.5$	ฐานนิยม (Mo)	(Mo-Md) <1	Q3-Q1 $\leq 1.5$	โอกาส เป็นไปได้	อนาคตภาพ	ความ สอดคล้อง
	(พึง)	(ไม่พึง)							
<b>องค์ประกอบที่ 1</b> คุณลักษณะทางวัฒนธรรม									
1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	98	2	4.0	3.1	0.9	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	90	10	4.2	5.0	0.8	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน	90	10	4.2	3.8	0.4	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 2</b>									
ความตระหนักทางวัฒนธรรม									
4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ แตกต่าง	89	11	4.3	5.0	0.7	1	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง
5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	85	15	4.4	4.0	0.4	0	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง



ตารางที่ 6 แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 1 และ รอบที่ 2 (N = 17) (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	ขนาดภาพที่		มัธยฐาน (Md.) $\geq 3.5$	ฐานนิยม (Mo)	(Mo-Md) $< 1$	Q3-Q1 $\leq 1.5$	โอกาส เป็นไปได้	ขนาดภาพ	ความ สอดคล้อง
	พึงประสงค์ (%) (พึง)	(ไม่พึง)							
<b>องค์ประกอบที่ 3</b>									
ความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรม									
6) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน	89	11	4.3	5.0	0.7	0	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	90	10	3.5	3.0	0.5	0	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
8) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม	90	10	5.0	5.0	0.0	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 4</b>									
ทักษะทางวัฒนธรรม									
9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	90	10	3.8	3.8	0.0	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
10) ความสามารถในการสื่อสาร	89	11	4.7	5.0	0.3	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
11) การกำกับตนเอง	90	10	4.8	5.0	0.2	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
12) ความยืดหยุ่นวัฒนธรรม	90	10	5.0	5.0	0.0	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง

จากตารางที่ 6 แสดงแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ EDFR รอบที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแนวโน้มด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (2) องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแนวโน้มด้านความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม และ (3) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวโน้มด้านความสามารถในการสื่อสาร แนวโน้มด้านการกำกับตนเอง และแนวโน้มด้านความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

ส่วนที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (ค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) มี 1 แนวโน้ม คือ องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแนวโน้มด้านการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตามลำดับ

ส่วนผลการวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่านเพื่อทราบถึงความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์ รวมทั้งยืนยันความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุดพิจารณาจากแนวโน้มที่มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) ส่วนแนวโน้มที่มีความสอดคล้องกันในการเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) รวมทั้งแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) จะพบว่า ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR.) และค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน ( $Md.$ ) และค่าฐานนิยม ( $Mo.$ ) ทั้งสองกรณีนั้นสอดคล้องกัน เพราะผลของความต่างระหว่างค่ามัธยฐาน ( $Md.$ ) และค่าฐานนิยม ( $Mo.$ ) นั้นมีค่าไม่เกิน 1.00 ( $Mo.-Md.<1$ ) จึงสามารถสรุปให้เห็นว่าแนวความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้ง 17 คนนั้น มีความคิดเห็นความสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน EDFR รอบที่ 1 และรอบที่ 2 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปภาพรวมแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 1 และรอบ 2

แนวโน้มตัวบ่งชี้	แนวโน้มทั้งหมด	แนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้					แนวโน้มที่พึงประสงค์		ความสอดคล้อง		แนวโน้มที่คัดเลือก
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	
องค์ประกอบที่ 1	3	3	-	-	-	-	3	-	3	-	3
องค์ประกอบที่ 2	2	-	2	-	-	-	2	-	2	-	2
องค์ประกอบที่ 3	3	3	-	-	-	-	3	-	3	-	3
องค์ประกอบที่ 4	4	4	-	-	-	-	4	-	4	-	4
รวม	12	10	2	-	-	-	12	-	12	-	12

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิค EDFR ในรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 เกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วยจำนวน 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม

- 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
- 2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย
- 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน

องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม

- 1) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- 2) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง

องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม

- 1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน
- 2) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 3) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม

- 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2) ความสามารถในการสื่อสาร
- 3) การกำกับตนเอง
- 4) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม

จากผลการตอบแบบสอบถามของความเห็นผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 แล้วผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Md.) ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่าความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน (Md.) และค่าฐานนิยม (Mo.) นั้นมีค่าไม่เกิน 1.00 ( $Mo.-Md.<1$ ) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยแสดงเป็นรายละเอียดเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 3 (N = 17)

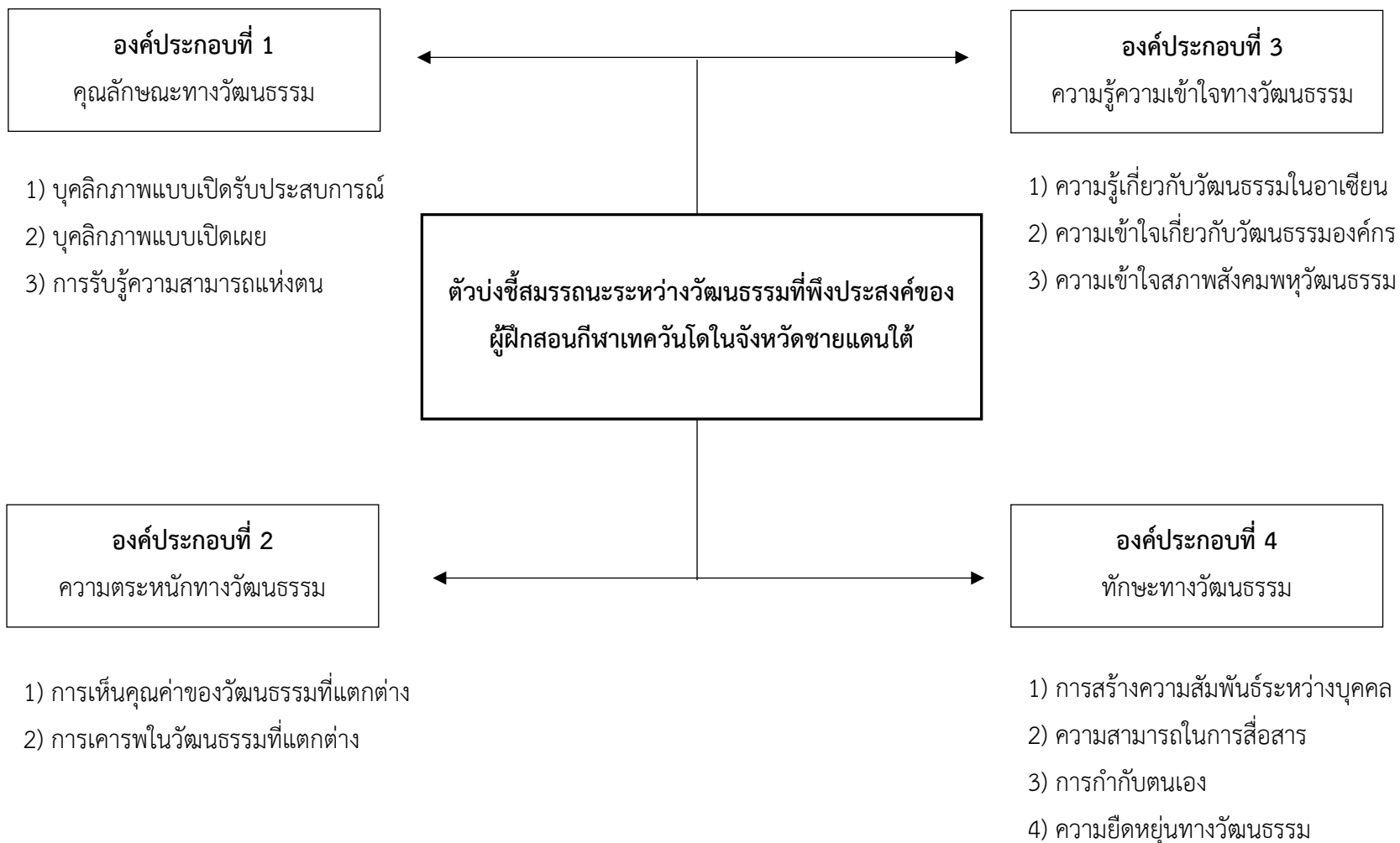
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	อนาคตภาพที่		มัธยฐาน (Md.) ≥3.5	ฐานนิยม (Mo)	(Mo-Md) <1	Q3-Q1 ≤1.5	โอกาส เป็นไปได้	อนาคตภาพ	ความ สอดคล้อง
	พึงประสงค์ (%) (พึง)	(ไม่พึง)							
<b>องค์ประกอบที่ 1</b>									
คุณลักษณะทางวัฒนธรรม									
1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	98	2	4.0	3.3	0.7	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	90	10	4.3	5.0	0.7	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน	90	10	3.4	3.2	0.2	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 2</b>									
ความตระหนักทางวัฒนธรรม									
4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง	89	11	3.8	3.0	0.8	1	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง
5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	85	15	3.4	3.4	0.0	1	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง
<b>องค์ประกอบที่ 3</b>									
ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม									
6) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน	89	11	4.2	5.0	0.8	1	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง
7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	90	10	4.0	3.4	0.6	1	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง
8) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม	90	10	5.0	5.0	0.0	1	มาก	พึงประสงค์	สอดคล้อง

ตารางที่ 8 แสดงแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 3 (N = 17) (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	ขนาดภาพที่ พึงประสงค์ (%)	มัธยฐาน (Md.) $\geq 3.5$	ฐานนิยม (Mo)	(Mo-Md) $< 1$	Q3-Q1 $\leq 1.5$	โอกาส เป็นไปได้	อนาคต ภาพ	ความ สอดคล้อง	
<b>องค์ประกอบที่ 4</b>									
ทักษะทางวัฒนธรรม									
9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	90	10	3.8	3.8	0.0	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
10) ความสามารถในการสื่อสาร	89	11	4.9	5.0	0.1	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
11) การกำกับตนเอง	90	10	4.8	5.0	0.2	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง
12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม	90	10	4.4	5.0	0.6	1	มากที่สุด	พึงประสงค์	สอดคล้อง

จากตารางที่ 8 แสดงแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ EDFR รอบที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแนวโน้มด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน และ (2) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวโน้มด้านความสามารถในการสื่อสาร แนวโน้มด้านการกำกับตนเอง และแนวโน้มด้านความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

ส่วนที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) มี 2 แนวโน้ม ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแนวโน้มด้านการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ (2) องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแนวโน้มด้านความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม ตามลำดับ



ภาพที่ 4 ภาพแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้



### ระยะที่ 3 ประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผลการวิเคราะห์เอกสารที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินมาตรฐานความเหมาะสมและมาตรฐานความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริงตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1980) ดังตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (n=5)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>มาตรฐานด้านความเป็นไปได้</b>				
1.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงการให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน	4.79	0.45	มากที่สุด
2.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้	4.77	0.44	มากที่สุด
3.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้	4.60	0.54	มากที่สุด
4.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้	4.60	0.54	มากที่สุด
5.	ตัวบ่งชี้สะท้อนให้เห็นได้ถึงจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้	4.30	0.00	มาก
<b>มาตรฐานด้านความเหมาะสม</b>				
1.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรม	4.03	0.44	มาก
2.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม	4.40	0.44	มาก

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (n=5) (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>มาตรฐานด้านความเหมาะสม (ต่อ)</b>				
3.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม	4.50	0.54	มาก
4.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมทักษะทางวัฒนธรรม	4.80	0.44	มากที่สุด
5.	ตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.76	0.44	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.56</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ตัวบ่งชี้ โดยมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม ในตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.44) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึง การให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D = 0.45) ส่วนในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึง วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ 2) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

#### ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แบ่งออกได้เป็น

##### 1) ผลจากการวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย จำนวน 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม (2) ความแหว่ไวทางวัฒนธรรม (3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะ (2) ความรู้ในวัฒนธรรมหลากหลาย องค์ประกอบที่ 3 ทักษะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) ความสามารถในการสื่อสาร (3) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และ (4) การกำกับตนเอง ตามลำดับ

##### 2) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม แต่ผู้วิจัยได้ตัดออกจากการศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความคิดเห็นว่า ควรนำองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรมมาในการศึกษาครั้งนี้ด้วย ดังนั้น สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม จึงควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ผลการสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพแบบ

เปิดรับประสบการณ์ 2) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความรู้เกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 8) ความเข้าใจเรื่องสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ความสามารถในการสื่อสาร 11) การกำกับตนเอง และ 12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยทั้ง 3 อันดับ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 10 ความสามารถในการสื่อสาร ตัวบ่งชี้ที่ 9 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรมตัวบ่งชี้ที่ 7 ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน ตามลำดับ

### **ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบอนาคต EDFR**

ผลการจากวิธีวิจัยแบบอนาคต EDFR พบว่า แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ EDFR รอบที่ 1 และรอบที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน มีความคิดเห็นเป็นฉันทมติไปในทิศทางเดียวกันถึงความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์ รวมทั้งยืนยันความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุด โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (Md.  $\geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR  $\leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแนวโน้มด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (2) องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแนวโน้มด้านความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม และ (3) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทาง

วัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวโน้มด้านความสามารถในการสื่อสาร แนวโน้มด้านการกำกับตนเอง และแนวโน้มด้านความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ส่วนที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) มี 1 แนวโน้ม คือ องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแนวโน้มด้านการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตามลำดับ

ผลจากการดำเนินการวิจัย EDFR รอบที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่านมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และ 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง 2) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน 2) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมองค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความสามารถในการสื่อสาร 3) การกำกับตนเอง และ 4) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

**ผลการวิจัยระยะที่ 3 ผลตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้**

ผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56, S.D = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ตัวบ่งชี้ โดยมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม ในตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.44$ ) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงการให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.79, S.D = 0.45$ ) ส่วนในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.44$ ) ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด ในจังหวัดชายแดนใต้ จะเห็นได้ว่าผลจากการสังเคราะห์เอกสารและผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ในรายละเอียดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความรู้เกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 8) ความเข้าใจเรื่องสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ความสามารถในการสื่อสาร 11) การกำกับตนเอง และ 12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และผลจากการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยทั้ง 3 อันดับ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 10 ความสามารถในการสื่อสาร ตัวบ่งชี้ที่ 9 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7 ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ มลารัตน์ สฤชเดช แซมมณี และภาคภูมิ รัตนโรจรากุล. (2560) ที่ได้ศึกษาตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมทุกด้านพบว่า ผู้บริหารและครู เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างแล้ว พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากว่าสถานภาพของผู้บริหารและครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับ มัทธา จะปะภียา (2561) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทย พรีเมียร์ลีก ในทัศนคติของผู้ควบคุมทีมและนักกีฬา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยัง

สอดคล้องกับ ธัชพล สุขดี (2554) ที่กล่าวว่า อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ทีมและนักกีฬาที่มีระดับต่างกัน มีอายุ และวุฒิภาวะต่างกัน ตลอดจนผู้ควบคุมทีมกับนักกีฬามาจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและครอบครัวที่ต่างกันจึงทำให้ทักษะที่มีต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงต่างกัน ส่วนด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านคุณสมบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ทีมและนักกีฬารักบี้ฟุตบอลเห็นว่าผู้ฝึกสอนมีคุณสมบัติตามทักษะที่เจ้าหน้าที่ทีมและนักกีฬารักบี้ฟุตบอลต้องการ รับฟังความคิดเห็น และมีความละเอียดรอบคอบในทุก ๆ ด้าน เหมาะสมกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬารักบี้ฟุตบอล สอดคล้องกับ ปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์ (2553) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันตามทักษะของนักกีฬาและผู้ควบคุมทีมในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยครั้งที่ 37 แม็คโดมเกมส์ พบว่า ทักษะต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ตัดสินทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รจรินทร์ ผลนา และศิริพันธ์ ตียะวงศ์สุวรรณ (2559) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ในทักษะของผู้ควบคุมทีมและนักกีฬา พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ตัดสินฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ในทักษะของผู้ควบคุมทีมและนักกีฬาที่อยู่ในทีมอันดับ 1-4 และ 13-16 พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ตัดสินฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกในทักษะผู้ควบคุมทีม มีทักษะโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ควบคุมทีมและนักกีฬาได้รับประสบการณ์ในการตัดสินจากผู้ตัดสินที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อม องค์กรประกอบที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมที่มีผู้ฝึกสอนทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดสนิทสนมในการทำงานร่วมกัน มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาแบบเป็นทีม ทำให้เจ้าหน้าที่ทีมและนักกีฬาจึงเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดใจ ศิริสมบัติ (2560) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ชูตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) ที่พบว่าสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาประกอบด้วย ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมและทักษะทางวัฒนธรรม เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ณิชภาภา จันทร์เพ็ญ และวรรณิ์ แกมเกตุ (2556) พบว่า องค์กรประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของครูประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบ ได้แก่ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม และ ทักษะส่วนบุคคล อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้พบว่าม้องค์ประกอบที่แตกต่างไปจากงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้น คือ องค์กรประกอบของคุณลักษณะทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์กรประกอบที่อธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลที่ให้คุณคนนั้น ๆ มีความสามารถในการการทำงานข้ามวัฒนธรรมได้ อันประกอบไปด้วย การเป็นผู้มี

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ การเป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และการเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถแห่งตน โดยผลวิจัยในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ Arthur (2000) ที่ได้นำเสนอว่าบุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ (Affect/Motivation) เป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น

## ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบอนาคต EDFR

ผลการจากวิธีวิจัยแบบอนาคต EDFR พบว่า แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ EDFR รอบที่ 1 และรอบที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน มีความคิดเห็นเป็นฉันทมติไปในทิศทางเดียวกันถึงความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์ รวมทั้งยืนยันความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุด โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแนวโน้มด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (2) องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแนวโน้มด้านความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม และ (3) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวโน้มด้านความสามารถในการสื่อสาร แนวโน้มด้านการกำกับตนเอง และแนวโน้มด้านความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ส่วนที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) มี 1 แนวโน้ม คือ องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแนวโน้มด้านการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตามลำดับ

ในการดำเนินการวิจัย EDFR รอบที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่านมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และ 3) การรับรู้



ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง 2) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน 2) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมองค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความสามารถในการสื่อสาร 3) การกำกับตนเอง และ 4) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) ที่พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการของผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการมีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และการมีความมั่นคงทางอารมณ์ เช่นเดียวกับผลวิจัยของ Schaeffer (1992) ที่ศึกษาในกลุ่มผู้จัดการต่างชาติที่ย้ายมาทำงานในประเทศมาเลเซียจำนวน 332 คน ผลวิจัยนี้พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยเมื่อพิจารณาข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เทียบกับงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมาพบว่า งานวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ดำเนินการศึกษาในช่วงของการเปิดประชาคมอาเซียน ซึ่งยังสอดคล้องกับ สัจจกานต์ คเชนทร์พนาไพโร สุธาสิณี แสงมุกดา และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560) ที่ศึกษาตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของความสามารถเพื่อการได้รับการจ้างงานในของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ramula และคณะ (2010) ที่พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เช่นเดียวกับผลวิจัยของ Caligiuri & Tarique (2012) ที่พบว่าการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการมีสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ross (2008) ที่พบว่าความมีใจเปิดกว้าง และการรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นตัวบ่งชี้ของ General Factor ของสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากในขั้นตอนการสังเคราะห์เอกสารนั้น พบว่าเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรมของ Martin & Vaughn (2007) เพียงรายการเดียวที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะเจตคติและแรงจูงใจ

### ระยะที่ 3 ผลตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ที่สุด 6 ตัวบ่งชี้ โดยมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม ในตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านการรับรู้ ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.80, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงกาให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}$  = 4.79, S.D. = 0.45) ส่วนในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 4.77, S.D. = 0.44) ตามลำดับ สอดคล้องกับชัยลิต สร้อยเพชรเกษม (2550) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน การสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ ด้านความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการประเมิน การสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.70 และ 3.74 และสอดคล้องกับภรณ์วัน สนิมิม (2559) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่า ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมระหว่าง 3.27 – 4.20 และค่าเฉลี่ยความเป็นได้ระหว่าง 3.60 – 4.27 สำหรับด้านความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.89 ผู้วิจัยจึงมีได้นำองค์ประกอบนี้เข้าสู่กรอบการวัดสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม หากแต่ในขั้น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีผู้ทรงคุณวุฒิถึงจำนวน 17 ท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าแท้จริงแล้ว คุณลักษณะภายในบุคคลนั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีสมรรถนะระหว่าง วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยจึงได้ตัดสินใจนำ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรมเข้ามาสู่โมเดลการวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึง ประสงค์และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองในการวิจัยนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ การอธิบายขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีค่าสูงกว่างานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งมิได้กล่าวถึงคุณลักษณะทาง วัฒนธรรม จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ใน การอธิบายถึงการมีสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลวิจัยที่พบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน กีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้อันประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบและ 12 ตัวบ่งชี้ นั้น มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดใน จังหวัดชายแดนใต้จะนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาของผู้ฝึกสอนกีฬา

เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ให้พร้อมต่อสำหรับการเข้าสู่โลกแห่งการแข่งขันกีฬาในยุคใหม่ ที่ถูกท้าทายด้วยบริบทของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้

1.2 ผลวิจัยนี้พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสำคัญต่อตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยพบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม รองลงมาได้แก่ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และคุณลักษณะทางวัฒนธรรม โดยสามอันดับแรกนี้มีความสำคัญสูงมากพอ ๆ กัน และทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ในการออกแบบการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จึงควรที่จะพิจารณาแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้ครบถ้วน ทั้ง 4 องค์ประกอบไม่ควรละเลยด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดสองอันดับแรก ซึ่งผลวิจัยนี้พบว่าเป็นตัวบ่งชี้การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรม ดังนั้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดของสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ไปพัฒนาเป็นแบบวัดสมรรถนะกับนักศึกษาในระดับชั้นเรียนในกลุ่มอื่น โดยสร้างแบบวัดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากในการวิจัยนี้ได้มุ่งพัฒนาแบบวัด ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแบบประเมินตนเองเท่านั้น

2.2 ควรมีการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้กับนักศึกษาสาขาพลศึกษา หรือผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด หรือนักศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาถึงบทบาทของครูในการส่งเสริมสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้กับนักศึกษาต่อไป

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้: มุมมองจากนักปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2555, จาก, <http://www.Nidambe11.net>.
- จงรัก พลาคัย. (2552). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผ่านกลไกการพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2561, จาก, <http://journal.pnu.ac.th/ojs/index.php/pnujr/article/view/1>.
- ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์. (2553) การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:กรุงเทพฯ.
- ณัชชาธิ์ วิทย์ประพัฒน์ และสมทบ จิตะฐาน.(2565).แนวทางการจัดการโรงเรียนสอนกีฬาเทควันโดในประเทศไทย.*Academic journal of thailand national sports university*, 14(3).179-189
- ณิชภา จันท์เพ็ญ และ วรณี แกมเกตุ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้และแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของครู: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามภูมิภาคหลังของครู. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 8, 1151-1165. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V81/v81d0088.pdf>
- ธัชพล สุขดี. (2554). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินกีฬาลีลาศในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 39 ในทัศนะของผู้ควบคุมทีมและนักกีฬา.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บรรจง ฟ้ารุ่งสาธ. (2550). “ประมวลองค์ความรู้ในพหุวัฒนธรรมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้,” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 18 (2), 19-43.
- ปิยะพงศ์ กุ้พงศ์พันธ์.(2553).“การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาของครูประถมศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษา”.*วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 10(2), 397-406.
- พิพัฒน์ ต้นวิบูลย์วงศ์. (2557). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักดิ์วัน สีนนิม. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. สงขลา: วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.มงคล แว่นไธสง. (2546). การออกกำลังกายแบบแอโรบิก. กรุงเทพฯ : แม็ค.
- มักตา จะปะกียา. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. ปัตตานี : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- รจรินทร์ ผลนา และศิริพันธ์ ตียะวงศ์สุวรรณ. (2559).คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกในทัศนะของผู้ควบคุมทีมและนักกีฬา ”วารสารราชพฤกษ์. 14 (3), 100-110.
- สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2549). พหุวัฒนธรรมกับการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาปอเนาะ. กรุงเทพฯ : ศรีบุรณคอมพิวเตอร์การพิมพ์.
- สัจกานต์ คชนทร์พนาไพร,สุธาสิณี แสงมุกดา และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2560). “ตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร,” *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.1 (3), 34-38.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551แนวปฏิบัติการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2563. *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2562*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2551). *รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: บริษัทโบไนส์พีเพรสจำกัด.
- สุดใจ ศิริสมบัติ. (2550). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*. ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2. หน้า 2 4. แพร่:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 12.

- อนันต์ มลารัตน์ สฤชเดช แซมมณี และภาคภูมิ รัตนโรจรากุล. (2560). “ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้,” *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา*. 9 (3), 135-145.
- อับดุลชะกูร์ บินซาฟิอีย์ดินอะ. (2550). *แนวทางการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อชุมชนอย่างยั่งยืน (ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ)*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2554, จาก [http : //www.oknation.net/blog/print.php?id=112336](http://www.oknation.net/blog/print.php?id=112336).
- Aamodt, M.G. (1999). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. (3rd ed). Pacific Grove:Brooks/Cole.
- Arthur, N. (2000). Career Competencies for Managing Cross-Cultural Transitions. *Canadian Journal of Counselling*, 34:3, 204-217.
- Chanongkon Kunthalbutr. (2013). *Principles of Management Organization and Management Moder (Organization and Modern Management)*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Martin & Vaughn .(2007). Dynamic cross-cultural competencies and global leadership effectiveness. *Journal of World Business*, 47: 612–622.
- Ross L. H., & Urwick L. F. (2008). *Paper on the Science of Administration*. Clifton: David & Charles Ltd.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective school: A review of school effectiveness research*. London: Office for Standards in Education.
- Schaeffer, J.A. (1992). “Effective parent involvement in secondary schools of texas identifiedas exemplary 1982-1989,” *Dissertation Abstracts International*. 53(6),1757.
- Sports Authority of Thailand. (2009). Annual Report 2009 Sports Education Fund Thailand. Bangkok: Sports Authority of Thailand.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
บทความผลงานตีพิมพ์และการประชุมวิชาการ

**บทความที่ 1**

จารึก สระอิส, โอภาส เกาไศยาภรณ์, อติศร ศิริ และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ. (2566).การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพุทธจิตวิทยา*.8(1): 82-96.

**บทความที่ 2**

จารึก สระอิส, โอภาส เกาไศยาภรณ์, อติศร ศิริ และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ. (2565).การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้. *ในการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 10: PSU Education Conference Upskilling and Upscaling for Future Innovating Higher Education Quality*. หาดใหญ่ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.. (208-223)



## บทความที่ 1

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดใน  
จังหวัดชายแดนใต้.

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด  
ในจังหวัดชายแดนใต้

Development of Intercultural Competency Indicators of Taekwondo Trainer  
in the Southernmost Provinces

จารึก สระอิส<sup>1</sup>, โภภาส เกาไสยาภรณ์<sup>2</sup>, อติสร ศิริ<sup>3</sup> และ ณรงค์ศักดิ์ ครอบคอบ<sup>4</sup>

Jaruek Sarais<sup>1</sup>, Ophat Kaosaiyaporn<sup>2</sup>, Adisorn Siri<sup>3</sup> and Narongsak Rorbkorb<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

<sup>1,2,3,4</sup>Faculty of Education Program, Prince of Songkla University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Jaruek.s@psu.ac.th

Retrieved: February 21, 2023; Revised: April 29, 2023; Accepted: April 30, 2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ และ 3) เพื่อตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 และนำมาจัดเป็นข้อย่อย และตัดข้อมูลซ้ำซ้อนออก เพื่อสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินตนเองด้านสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ และ 4) แบบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่ามัธยฐาน (Median: MD) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยวิธีการวิจัย EDFR พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน มีความเห็นอันสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md.  $\geq 3.5$ ) และมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR  $\leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์

(มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) และ 3) การตรวจสอบประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** ตัวบ่งชี้สมรรถนะ; วัฒนธรรมที่พึงประสงค์; ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด; จังหวัดชายแดนใต้

### Abstract

The objectives of this research were to 1) study intercultural competency indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces, 2) develop intercultural competency indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces and, 3) check and assess the consistency of intercultural competency indicators of Taekwondo Trainer in the Southernmost Provinces. The data collection was divided into three parts; each of which employed different types of research instruments. An open-ended questionnaire was used in the first part to obtain the information, The sub-questions were sorted and only the useful information was selected to develop a questionnaire for the second and third parts. The research tools were the specialist interviewing form for intercultural competency indicators. The data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, second-order confirmatory factor analysis, and content analysis was also conducted to derive and present the following key values; Median (MD), Interquartile Range (IR) and (|Md-Mo|).

The result of this research found that; 1) The desirable intercultural competency indicators consist of 4 components and 12 indicators. (1) Personal cultural characteristics with 3 indicators. (2) Cultural awareness with 2 indicators. (3) Cultural knowledge with 3 Indicators. and (4) Cultural skills with 4 indicators. 2) To develop indicators of intercultural competency indicators by EDFR research method; 17 experts had a consensus in the same direction which can be seen that the obtained empirical data was high level (Md.  $\geq 3.5$ ), the consistent opinion in each trend (QR  $\leq 1.5$ ) and it is a desirable trend (value of 85% or more). Finally; 3) desirable intercultural competency indicator quality assurance audits the overall appropriateness at a high level ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D = 0.93).

**Keywords:** Competency Indicators; Intercultural; Taekwondo Trainer; The Southernmost Provinces





## บทนำ

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) เพื่อให้การจัดทำร่างแผนดังกล่าวมีความครอบคลุมทุกมิติของปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกับการอุดมศึกษา สามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับการปรับช่วงเวลาของแผนจากระยะ 15 ปี เป็น 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งสอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น โดยนักวิชาการทางด้านการบริหาร โดยเชื่อมั่นว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้มากมาย แม็คเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน เกริกเกียรติ ศรีสมโภช, 2546) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติ ที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และ แพรรรี่ (Parry, 1997) ให้นิยามคำว่า “สมรรถนะ” ไว้คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge)ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะดังกล่าวจะสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

รายงานความสำคัญของปัญหาจากการประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ผ่านมา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563) พบว่า การกำหนดแผนอุดมศึกษาระยะยาวนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาร่วมกัน โดยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง สามารถจัดทำแผนพัฒนาของตนอย่างอิสระและมีเสรีภาพทางวิชาการ ทำให้ภาพรวมของการพัฒนาอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับทิศทางระยะยาวที่กำหนดในการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ตลอดทั้งในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษามีการผันแปรไปตามแนวโน้มแต่ละด้าน ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบอุดมศึกษา ดังนั้นการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี จึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนทิศทางและบทบาทของอุดมศึกษา (Re-Orientation) ทิศทางของการปรับยุทธศาสตร์อุดมศึกษา (Re-Profiling) การปรับโครงสร้างการดำเนินงาน (Re-Structure) และการจัดองค์กรใหม่ (Re-Organization) ทั้งนี้ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นความสามารถของผู้เรียนที่ทำให้สามารถเรียนรู้แบบนำตนเองและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และตามเกณฑ์การ

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา คือการผลิตบัณฑิต หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพมีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนดการสอนในยุคปัจจุบันใช้หลักการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่ได้นำเสนอไว้ในงานวิจัยเรื่อง “สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมใน ยุคโลกาภิวัตน์” ว่า การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันเป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ ในการจัดองค์ความรู้ให้บัง เกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้จัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้วิจัยได้พบข้อจำกัดของการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ ประเด็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนทักษะด้านกีฬาในแต่ละประเภทยานั้นต้องจัดให้สอดคล้องกับ พื้นฐานทางศาสนา ภาษา วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่โดยไม่ยึดติดกับหลักสูตรที่กำหนดจาก ส่วนกลาง หรือจัดเป็นรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์กร เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ดังนั้นการจัด การศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีลักษณะเฉพาะจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการ การศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต รวมทั้งอัตลักษณ์ความหลากหลายทาง วัฒนธรรมและความต้องการของ ท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงกับหลักศาสนา วิชามานุษยและวิชาชีพ รวมทั้งผลการวิจัยของบรรจง ฟารุ่งแสง (2550) ได้ชี้ว่าพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแนวทางหนึ่งที่ใช้สำหรับการปฏิรูปการศึกษาที่ เหมาะสมกับท้องถิ่นชายแดนภาคใต้ทั้งนี้ แนวทางของการปฏิรูปการศึกษาสำหรับชายแดนภาคใต้ควรยึดหลัก การบูรณาการทางพหุวัฒนธรรมสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านนโยบายและการดำเนินการใน ท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่แนวทางการยอมรับความหลากหลายในอัตลักษณ์ของชาติและส่งเสริมสังคมสันติสุขให้เกิด ความยั่งยืนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมก็อาจจะทำให้องค์กรสูญเสีย ความสามารถในการแข่งขันได้เช่นกัน การวางแผนในการสร้างสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ในทุนมนุษย์เพื่อให้ความพร้อมในการแข่งขันซึ่งในขณะนี้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรแต่ละองค์กรจึงเห็นความสำคัญในการคัดเลือกคนให้เหมาะกับงานมากขึ้น จึงได้ใช้ “สมรรถนะ” หรือ Competency เข้ามามีส่วนช่วยในการคัดเลือกฝึกสอนกีฬาเทควันโดก็กับผู้เรียนกีฬาเทควันโด ซึ่งจะเห็นได้ว่าใน ทีมผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ก็เช่นเดียวกันที่ต้องมีผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดอาชีพที่เป็นแรง ขับเคลื่อนเพื่อจะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม ที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และผู้ฝึกสอนกีฬาอาชีพในประเภทอื่น ๆ และผู้ที่สนใจ ทั่วไป ได้ทราบถึงสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลอาชีพที่เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอน



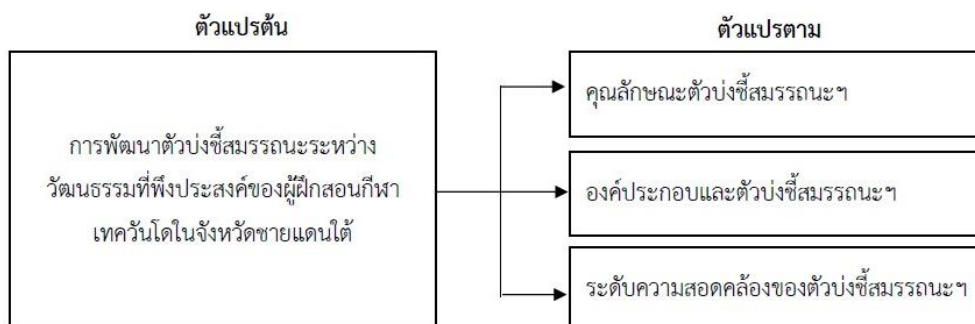


เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ฝึกสอนเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้ฝึกสอนเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้มีความก้าวหน้าและคงอยู่ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬา เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะมีประสบการณ์ในด้านผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด หรือนักกีฬาเทควันโด หรือนักกีฬาเทควันโดสายดำ ระดับ 3 ขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ จำนวน 17 คน ตามการศึกษาของโทมัส ที่ แมคมิลแลน (McClelland อ้างใน เกษม บุญอ่อน, 2522) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือในการวิจัย

1) แบบบันทึกข้อมูลรายงานวิจัยที่หาคุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และทดลองนำร่องในการเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

2) แบบสอบถามแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายทั้ง 3 รอบ

2.1) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่พัฒนามาจากรอบดำเนินการศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อแก้ไขจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

2.2) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อความทั้งหมดพัฒนาขึ้น จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามในรอบที่ 1

2.3) แบบสอบถามสำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งคล้ายกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่างกันที่ ในข้อความแต่ละข้อจะมีการระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา เพื่อส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญทบทวนคำตอบของตนเอง ว่าต้องการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

3) แบบประเมินมาตรฐานความเหมาะสมและมาตรฐานความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงจากเกณฑ์การรับรองคุณภาพความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1980 อ้างถึงจาก ราตรี นันทสุนทร, 2547)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการสรุปความเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

1) สร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยการใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ จากนั้นดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์นำส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

2) นำโครงร่างการวิจัยและเครื่องมือดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการบัณฑิตวิทยาลัย และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 1 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 17 คน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 17 คน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 30 วัน





5) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 17 คน รวมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 20 วัน

6) ในการส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 (Delphi รอบ 1) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และรอบที่ 3 (Delphi รอบ 2) ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่มีรายละเอียดจากรอบที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมทั้ง 21 คน ตอบแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อยืนยันคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน เพื่อประกอบคำตอบการพิจารณาในการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งสุรระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 60 วัน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.1 รอบที่ 1 การสัมภาษณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นและการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง เพื่อสรุปประเด็นเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่ได้จากการสำรวจการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

1.2 รอบที่ 2 (Delphi รอบ 1) เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบ แต่ละข้อ แล้วแสดงตำแหน่งของมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ แล้วนำไปสอบถาม รอบที่ 3 (Delphi รอบ 2)

1.3 รอบที่ 3 (Delphi รอบ 2) เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบแต่ละข้อโดยใช้เกณฑ์ด้วยการใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)

#### การพิจารณาความสอดคล้อง (Consensus)

การวิจัยครั้งนี้ ข้อคิดเห็นใดที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมีค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานและฐานนิยม ไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ให้ถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ในกรณีที่ข้อความใดมีค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐาน และฐานนิยม เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เกิน 1.50 ให้ถือว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้อง

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อมูลการสัมภาษณ์และจากการสังเกต โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำมาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและนำเสนอเนื้อหาแบบพรรณนาในรูปแบบเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แบ่งออกได้เป็น

### 1) ผลจากการวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ประกอบด้วย จำนวน 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม (2) ความแหว่ทางวัฒนธรรม (3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะ (2) ความรู้ในวัฒนธรรมหลากหลาย องค์ประกอบที่ 3 ทักษะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) ความสามารถในการสื่อสาร (3) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และ (4) การกำกับตนเอง ตามลำดับ

### 2) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม แต่ผู้วิจัยได้ตัดออกจากการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นว่า ควรนำองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรมมาในการศึกษาครั้งนี้ด้วย ดังนั้นสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม จึงควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ผลการสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความรู้เกี่ยวกับพหุวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 8) ความเข้าใจเรื่องสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ความสามารถในการสื่อสาร 11) การกำกับตนเอง และ 12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม เรื่องความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D = 0.79) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม เรื่อง





ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ( $\bar{X}$  = 4.02 ,S.D = 0.82) ส่วนในด้านการกำกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D = 0.83) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) พบว่า แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ EDJR รอบที่ 1 และรอบที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีความคิดเห็นเป็นฉันทมติไปในทิศทางเดียวกันถึงความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์ รวมทั้งยืนยันความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุด โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด (Md.  $\geq$  3.5) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR  $\leq$  1.5) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแนวโน้มด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (2) องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแนวโน้มด้านความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม และ (3) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวโน้มด้านความสามารถในการสื่อสาร แนวโน้มด้านการกำกับตนเอง และแนวโน้มด้านความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ส่วนที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md.  $\geq$ 3.5) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR  $\leq$  1.5) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) มี 1 แนวโน้ม คือ องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแนวโน้มด้านการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตามลำดับ

ผลจากการดำเนินการวิจัย EDJR รอบที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนนั้นมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก (Md.  $\geq$ 3.5) และมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม (QR  $\leq$  1.5) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และ 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง 2) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน 2) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความสามารถในการสื่อสาร 3) การกำกับตนเอง และ 4) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

3. ผลตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม ในตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D = 0.83) ส่วนในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.90, S.D. = 1.03)

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ จะเห็นได้ว่าผลจากการสังเคราะห์เอกสารและผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ในรายละเอียดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ และ 8) ความเข้าใจเรื่องสภาพสังคมพฤติกรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ความสามารถในการสื่อสาร 11) การกำกับตนเอง และ 12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม และผลจากการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม เรื่องความเข้าใจสภาพสังคมพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D = 0.79) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม เรื่อง ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D = 0.82) ส่วนในด้านการกำกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.91, S.D = 0.83) สอดคล้องกับ นิษาภา จันทรเพ็ญ (2555) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบด้านทักษะทางวัฒนธรรมของครูประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้เดียวกันนี้ และผลวิจัยนี้





ยังสอดคล้องกับ Ross (2010), Johnston (2006) และ Lister, P. (1999) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการปรับตัวได้หรือความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรมของบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความอดทนอดกลั้นต่อความไม่แน่นอนและความแปรเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรมรวมถึงการควบคุมการตนเอง และความสามารถของการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามในงานวิจัยของ วิเชียร พันธุ์เครือบุตร (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียนของบัณฑิตไทย ซึ่งศึกษาทักษะทางวัฒนธรรมในลักษณะของการใช้ภาษาอังกฤษระหว่างชนชาติ การสื่อสารและการรายงานข้ามวัฒนธรรม และการทำงานเป็นทีมข้ามวัฒนธรรม พบว่าสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า องค์ประกอบทักษะทางวัฒนธรรมที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ มีความหมายกว้างขวางไปกว่าความสามารถ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเท่านั้น ไม่ใช่เพียงการรู้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาที่สาม แต่ผู้มีทักษะทางวัฒนธรรมที่จะสามารถทำงานข้ามวัฒนธรรมได้อย่างประสบความสำเร็จ ยังต้องมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างกลมกลืน มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่แน่นอนและความแปรเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรมรวมถึงการควบคุมอารมณ์และการแสดงออกของตนเองท่ามกลางความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย และยังสอดคล้องกับผลวิจัยในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ Annandale (2011) ที่ได้นำเสนอว่าสมรรถนะด้านกีฬาและบุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ (Affect/Motivation) ว่าเป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเช่นกัน

### 3. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ผลการจากวิธีวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) พบว่า แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 และรอบที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน มีความคิดเห็นเป็นฉันทมติไปในทิศทางเดียวกันถึงความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์ รวมทั้งยืนยันความเป็นไปได้และมาตรฐานที่พึงประสงค์แนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากและมากที่สุด โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $OR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แนวโน้มด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และแนวโน้มด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน (2) องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ แนวโน้มด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนใต้ แนวโน้มด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแนวโน้มด้านความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรม และ (3) องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวโน้มด้านความสามารถในการสื่อสาร แนวโน้มด้านการกำกับตนเอง และแนวโน้มด้านความยืดหยุ่น

ทางวัฒนธรรม ส่วนที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) มี 1 แนวโน้ม คือ องค์กรประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือแนวโน้มด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแนวโน้มด้านการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตามลำดับ

ในการดำเนินการวิจัย EDRF รอบที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวโน้มที่มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ( $Md. \geq 3.5$ ) และมีความเห็นสอดคล้องในแต่ละแนวโน้ม ( $QR \leq 1.5$ ) และเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ (มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์กรประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และ 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์กรประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง 2) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์กรประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน 2) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ความเข้าใจสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมองค์กรประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ความสามารถในการสื่อสาร 3) การกำกับตนเอง และ 4) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Caligiuri & Tarique (2012) ที่พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการของผู้ที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการมีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และการมีความมั่นคงทางอารมณ์ เช่นเดียวกับผลวิจัยของ Ramula et al. (2010) ที่ศึกษากับกลุ่มผู้จัดการต่างชาติที่ย้ายมาทำงานในประเทศมาเลเซียจำนวน 332 คน ผลวิจัยนี้พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยเมื่อพิจารณาข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เทียบกับงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา พบว่า งานวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ดำเนินการศึกษาในช่วงของการเปิดประชาคมอาเซียน ได้แก่ งานของ นนทภรณ์ พุทธิรักษา และคณะ (2557) ที่พบว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของความสามารถเพื่อการได้รับการจ้างงานในของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ramula และคณะ (2010) ที่พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เช่นเดียวกับผลวิจัยของ Caligiuri & Tarique (2012) ที่พบว่าการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการมีสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ross (2008) ที่พบว่าความมีใจเปิดกว้าง และการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นตัวบ่งชี้ของ General Factor ของสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากในขั้นตอนการสังเคราะห์เอกสารนั้น พบว่าเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรมของ Martin & Vaughn (2007) เพียงรายการเดียวที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะเจตคติและแรงจูงใจ

3. ผลตรวจสอบความสอดคล้องตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้





ผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S.D = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ตัวบ่งชี้ โดยมีมาตรฐานด้านความเหมาะสม ในตัวบ่งชี้สมรรถนะมีความเหมาะสมในด้านการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรมทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $S.D. = 0.51$ ) รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $S.D = 0.83$ ) ส่วนในตัวบ่งชี้สมรรถนะแสดงออกได้ถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $S.D. = 1.03$ ) ตามลำดับ สอดคล้องกับชัยลิต สร้อยเพชรเกษม (2550) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ ด้านความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ในการเก็บข้อมูลสำหรับหารประเมินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.70 และ 3.74 และสอดคล้องกับภรณ์ สินฉิม (2559) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่า ในภาพรวมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมระหว่าง 3.27 – 4.20 และค่าเฉลี่ยความเป็นได้ระหว่าง 3.60 – 4.27 สำหรับด้านความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.89 ผู้วิจัยจึงมีได้นำองค์ประกอบนี้เข้าสู่กรอบการวัดสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม หากแต่ในขั้นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีผู้ทรงคุณวุฒิถึงจำนวน 17 ท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าแท้จริงแล้วคุณลักษณะภายในบุคคลนั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยจึงได้ตัดสินใจนำองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรมเข้ามาสู่โมเดลการวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองในการวิจัยนี้ ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีค่าสูงกว่างานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งมีได้กล่าวถึงคุณลักษณะทางวัฒนธรรม จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการอธิบายถึงการมีสมรรถนะการทำงานข้ามวัฒนธรรม

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลวิจัยที่พบว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ อันประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบและ 12 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้จะนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดใน

จังหวัดชายแดนใต้ให้พร้อมต่อสำหรับการเข้าสู่โลกแห่งการแข่งขันกีฬาในยุคใหม่ ที่ถูกท้าทายด้วยบริบทของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความหลากหลายในจังหวัดชายแดนใต้

1.2 ผลวิจัยนี้พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสำคัญต่อดัชนีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยพบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม รองลงมาได้แก่ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และคุณลักษณะทางวัฒนธรรม โดยสามอันดับแรกนี้มีความสำคัญสูงมากพอๆ กัน และในการออกแบบการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จึงควรที่จะพิจารณาแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้ครบถ้วน ทั้ง 4 องค์ประกอบ ไม่ควรละเลยด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดสองอันดับแรก ซึ่งผลวิจัยนี้พบว่าเป็นตัวบ่งชี้การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และตัวบ่งชี้การรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางวัฒนธรรม ดังนั้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดของสถานศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ไปพัฒนาเป็นแบบวัดสมรรถนะกับนักศึกษาในระดับชั้นเรียนในกลุ่มอื่น โดยสร้างแบบวัดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากในการวิจัยนี้ได้มุ่งพัฒนาแบบวัด ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแบบประเมินตนเองเท่านั้น

2.2 ควรมีการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้กับนักศึกษาสาขาพลศึกษา หรือผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด หรือนักศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาถึงบทบาทของครูในการส่งเสริมสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ให้กับนักศึกษาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.
- ณิชากา จันทรเพ็ญ และ วรณิ แกมเกตุ. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้และแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของครู: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามภูมิภาคของครู. *วารสาร อเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 8, 1151-1165.
- วิเชียร พันธุ์เครือบุตร. (2557). สมรรถนะการประกอบวิชาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมใน ประชาคมอาเซียนของบัณฑิตไทย. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 2(2), 225-232.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สามลดา.



- ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ และประณีต ส่งวัฒนา. (2557). วิธีการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดทฤษฎีของ แคมพินฮา-บาโคท. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์*, 6(1), 146-157.
- Annandale, N. O., Heath, M. A., Dean, B., Kemple, A. and Takino, Y. (2011). Assessing Cultural Competency in School Crisis Plans. *Journal of School Violence*, 10(1), 16-33.
- Caligiuri, P., Tarique, I. (2012). Dynamic cross-cultural competencies and global leadership effectiveness. *Journal of World Business*, 47, 612-622.
- Johnson, J.P., Lenartowicz, T. and Apud, S. (2006). Cross-cultural Competence in International Business: Toward a Definition and a Model. *Journal of International Business Studies*, 37, 525-543.
- Lister, P. (1999). A taxonomy for developing cultural competence. *Nurse Education Today*, 19(4), 313-318.
- Martin, M. and Vaughn, B. E. (2007). Strategic Diversity and Inclusion Management magazine. San Francisco, CA: DTUI Publications Division.
- Ramula, S. S., Rose, R. C., Uli, J. & Kumar, N. (2010). Personality and Cross-Cultural Adjustment among Expatriate Assignees in Malaysia. *International Business Research*, 3(4), 96-104.
-



## บทความที่ 2

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬา  
เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้



The 10<sup>th</sup> PSU Education Conference  
Upskilling and Upscaling for future innovating higher education  
quality

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอน  
กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

Core Competency Indicators Development Following to Standards Framework  
of Taekwondo for Trainer in the Southernmost Provinces

จารึก สระอิส<sup>1\*</sup>, โอบาส เกาไสยาภรณ์<sup>2</sup>, อติสร ศิริ<sup>2</sup>, และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ<sup>3</sup>

Jaruek Sarais<sup>1\*</sup>, Ophat Kaosaiyaporn<sup>2</sup>, Adisorn Siri<sup>2</sup> and Narongsak Rorbkorb<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาเอก, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

<sup>1</sup> Ph.D. Candidate Program, Faculty of Education Program, Prince of Songkla University.

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

<sup>2</sup> Assistant Professor, Faculty of Education Program, Prince of Songkla University.

<sup>3</sup> อาจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

<sup>3</sup> Lecturer, Faculty of Education Program, Prince of Songkla University.

\* Corresponding author e-mail: adi867444@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมมา  
2) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมมา และ 3) การตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้  
สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้  
โดยใช้ระเบียบวิธีแบบวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีแบบผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ  
สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อหาฉันทมติ จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน  
ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬา  
เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย มาตรฐานองค์ประกอบ 4 ด้าน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มาตรฐาน  
ด้านความรู้ 2) มาตรฐานด้านทักษะ 3) มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และ 4) มาตรฐานด้านบุคลิกภาพ  
2) ผลการพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะหลักของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยเทคนิค  
การวิจัยแบบอนาคต พบว่า ทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีค่าฉันทมติผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าความเหมาะสม  
จากค่ามัธยฐาน (Md.) ที่ได้มากกว่า 3.5 และค่าพิสัยควอไทล์ (IR.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 ทุกตัวบ่งชี้ถือว่า  
ทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม และ 3) ผลการตรวจสอบคุณภาพจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ด้านความถูกต้อง  
ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริง มีความสอดคล้องด้านคุณภาพอยู่  
ในระดับดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.59)





คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก; กรอบมาตรฐานวิชาชีพ; ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด; จังหวัดชายแดนใต้

### Abstract

The purposes of this research were to: 1) study and synthesize the study of the Core Competency Indicators with Following to Standards Framework of Taekwondo for Trainer in the Southernmost Provinces 2) to development of the Core Competency Indicators with Following to Standards Framework of Taekwondo for Trainer in the Southernmost Provinces 3) to study feasibility of Competency Indicators with Following to Standards Framework of Taekwondo for Trainer in the Southernmost Provinces. Research and development using mixed methods was used in this study. Statistics used in research using mean ( $\bar{x}$ ), standard deviation (S.D.) to investigate Content Validity Index. Then create a competency measure and content validity from a group of 17 experts. The results revealed that: 1) Core competency indicators with a common component of the Taekwondo Instructor Professional Standards Framework in the in the Southernmost Provinces consisted of four components of the standard, 34 indicators: 1) knowledge standard 2) skill standard 3) standard in terms of qualifications and 4) personality standards 2) The results of the development of indicators and main competency criteria of Taekwondo for trainers in the southern border provinces Using futuristic research techniques, it was found that all indicators and competency criteria passed consensus values. With a median suitability (Md.) greater than 3.5 and a range quartile (IR.) less than or equal to 1.5, all indicators were considered appropriate. 3) The results of the quality inspection from a group of experts found that the standard of accuracy, standard of propriety and standard of utility consistency in quality at a very good level ( $\bar{x}$ = 4.60, S.D.= 0.59)

**Keywords:** Core Competency Indicators; Standards Framework; Framework of Taekwondo for Trainer; The Southernmost Provinces



## บทนำ

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) เพื่อให้การจัดทำร่างแผนดังกล่าวมีความครอบคลุมทุกมิติของปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกับการอุดมศึกษา สามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับการปรับช่วงเวลาของแผนจากระยะ 15 ปี เป็น 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ทั้งนี้ ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 มีหลักการสำคัญ คือการพัฒนาคน มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม และการมีทักษะในการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Office of the Education Council Secretariat (2008) ที่ได้นำเสนอไว้ในงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันเป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ทักษะสมรรถนะความสามารถ มีคุณค่า และมีความชำนาญที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ขณะเดียวกัน McRae (2005) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) คุณค่า (Values) และความสนใจ (Interests) ที่รวมอยู่ในตัวคน

ในด้านของการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้แก่ พื้นที่จังหวัดสตูล ปัตตานี ยะลานนาราธิวาส และ 3 อำเภอในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อยนั้น มีความแตกต่างจากภูมิภาคอื่นของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างของสังคมในพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะพิเศษคือ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ดังนั้น การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนที่มีลักษณะเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Multicultural) ด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ยึดหลักปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างเคร่งครัดเช่นกันเดียวกัน ในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาที่สำคัญคือ การส่งเสริมและพัฒนาครูพลศึกษาให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ทางพลศึกษา โดยเฉพาะผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการที่จะดำเนินการดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จเป็น





The 10<sup>th</sup> PSU Education Conference  
Upskilling and Upscaling for future innovating higher education  
quality

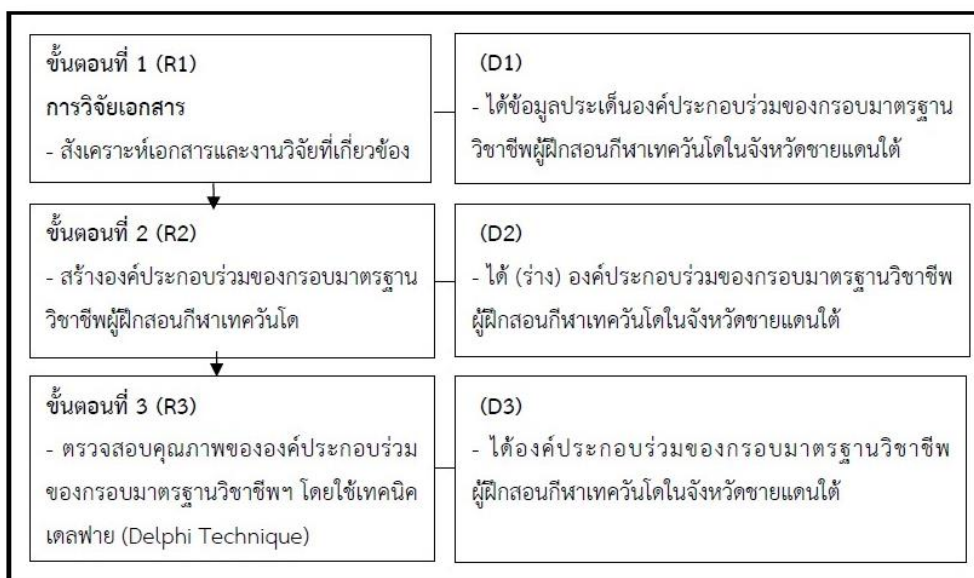
รูปธรรมได้นั้นจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องระบุถึงสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในเขต  
จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ต้องมีตัวชี้วัดที่เหมาะสมมีความไวต่อการระบุถึงคุณภาพ  
ขีดความสามารถหรือสมรรถนะของครูและจะต้องมีเกณฑ์สมรรถนะในการเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย

ในฐานะที่ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีประสบการณ์ใน  
การจัดการเรียนการสอนนักศึกษาในสาขาสุศึกษาและพลศึกษา แขนงวิชาการพลศึกษา จึงเล็งเห็น  
ความสำคัญของสถานการณ์ปัญหา ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีตัวชี้วัดแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับผู้ฝึกสอน  
กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเขตพื้นที่พิเศษ ทำให้ไม่ทราบ  
ข้อมูลว่าครูพลศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็น อะไรบ้างและมี สมรรถนะอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือไม่ส่งผลให้ยัง  
ไม่สามารถพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนา  
ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัด  
ชายแดนใต้ เพื่อให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพ  
ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ที่สามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงาน  
รับผิดชอบนำไปใช้ตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักและพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัด  
ชายแดนใต้มีคุณภาพที่เหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์

- 1) ศึกษาและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพ  
ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
- 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬา  
เทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้
- 3) การตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบ  
มาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเรียนการสอนพลศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือผู้ฝึกสอนกีฬา หรือนักกีฬาที่มีประสบการณ์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ และเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 17 คน ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ตามแนววิธีการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

2. ขอบเขตของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

2.1 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูลและตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของแหล่งข้อมูลและตัวแปรที่ศึกษา ออกตามขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้น ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาและสืบเคราะห์ที่ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผู้วิจัยทำการศึกษาและสังเคราะห์เนื้อหาสาระจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) ได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด บริบทของการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สมรรถนะครูสายผู้สอนในกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา บริบททางสังคมและปัญหาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผู้วิจัยคัดเลือกคุณสมบัติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ในแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) รอบที่ 1 และแบบสอบถาม (Questionnaires) รอบที่ 2 โดยการประยุกต์วิธีการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (EDFR) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ออกเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 17 คน ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด ได้แก่ กีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ หรือนักกีฬาเทควันโดสายดำ ระดับ 3 ขึ้นไป (3rd Dan) และมีประสบการณ์ในการแข่งขันอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ฝึกสอนนักกีฬาเทควันโดที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริบทวัฒนธรรม และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี และมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ด้านพหุวัฒนธรรมในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการ หรือครูอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (EDFR) และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้มีประสบการณ์วิจัยทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 2 คน

**ขั้นตอนที่ 3** การตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีประเด็นที่สำคัญ คือ คุณภาพของตัวชี้วัดเพื่อรับรององค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัด



ขายแดนใต้ ในด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นประโยชน์ (Utility) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.1) สร้างแบบประเมินคุณภาพตัวชี้วัดองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ (IOC : Index of Item Objective Congruence) ซึ่งผลการตรวจสอบได้สัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.2) นำแบบประเมินคุณภาพตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือกับนักศึกษาสาขาพลศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3) นำผลที่ได้มาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 20 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson) ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 มีความเชื่อมั่นสูง (Wongwanich, 2015)

3.4) จัดพิมพ์แบบทดสอบที่สมบูรณ์เพื่อนำไปจริง เพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไปตามลำดับ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งเครื่องมือวิจัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในรอบที่ 1 เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการประยุกต์วิธีการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต (EDFR) เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน จะเป็นการตอบแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ รอบที่ 2 โดยเป็นการขอคำแนะนำจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการแสดงความคิดเห็นฉันทามติเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ สอดคล้องเห็นด้วยกับทุกข้อ (Mdn. ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่า IR. ตั้งแต่ 1.99 ลงมา)

3.2) แบบประเมินรับรองคุณภาพความเป็นไปได้ตัวชี้วัดองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยหาความความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990 as cited in Pongsri, 2010) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.898 แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณา 3 ประเด็น คือ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ตามลำดับ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1) การศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพ ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต (EDFR) รอบที่ 1 และรอบที่ 2 ในประเด็นสำคัญ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณสมบัติ และด้านบุคลิกภาพ จำนวน 11 ข้อ เพื่อนำไปสู่กระบวนการวิจัยแบบอนาคต รอบที่ 2 ตามลำดับ

4.2) การแบบประเมินการรับรองคุณภาพความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ซึ่งผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ทำแบบประเมินการรับรองคุณภาพความเป็นไปได้ โดยใช้เกณฑ์การรับรองคุณภาพความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1980 as cited in Pongsri, 2010) ได้พิจารณา 3 ประเด็น คือ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) และ ความเป็นประโยชน์ (Utility)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่ามัธยฐาน (Median: Md) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) เพื่อสรุปผลการวิจัย และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเข้าใจ ตามลำดับ

### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

#### การวิเคราะห์การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ทำให้สามารถสกัดข้อมูลความรู้และสรุปเป็นองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะหลักออกเป็นข้อๆ ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน 34 ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) ด้านความรู้ จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านทักษะ จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านคุณสมบัติ จำนวน 12 ข้อ และด้านบุคลิกภาพ จำนวน 11 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- (1) ด้านความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 1) หลักการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด
- 2) จิตวิทยาการกีฬา 3) โภชนาการสำหรับนักกีฬา 4) การปฐมพยาบาล 5) การบริหารจัดการในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด 6) ทักษะและวิธีการฝึกกีฬาเทควันโด และ 7) กติกาการแข่งขันและคำอธิบายกติกากีฬาเทควันโด



(2) ด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 1) ทักษะกีฬาเทควันโดเพื่อการแข่งขันประเภทต่อสู้ 2) ทักษะและเทคนิคการฝึกซ้อมในกีฬาเทควันโด 3) ทักษะกีฬาเทควันโดเพื่อการแข่งขันประเภทการร่ายรำ และ 4) ทักษะท่ารำในกีฬาเทควันโดระดับสี

(3) ด้านคุณสมบัติ (Attribute) ประกอบด้วย 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีอัธยาศัยดี สุภาพ อ่อนโยน ถ่อมตน 3) มีความขยันหมั่นเพียร 4) มีความรับผิดชอบ 5) ตรงต่อเวลา 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น 8) มีความคิดสร้างสรรค์ 9) มีจิตใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ 10) รู้จักแพ้-ชนะ และให้อภัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา 11) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ 12) ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักกีฬาและคนทั่วไป

(4) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย 1) มีอารมณ์มั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง 2) มีความซื่อตรง 3) เป็นผู้มีความกล้าหาญ 4) กล้าแสดงออก 5) ใจคอหนักแน่น 6) คล่องแคล่วว่องไว 7) มีความสุขุมรอบคอบ 8) เป็นคนจริงจัง 9) อัธยาศัยไมตรีกับคนทั่วไป 10) เป็นผู้ที่รักความยุติธรรม และ 11) ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต (EDFR)

### 2.1 เทคนิคการวิจัยแบบอนาคตรอบที่ 1

จากผลของการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้ความเห็นที่มีโอกาสนำไปพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงประเด็นในเรื่องขององค์ประกอบหลักของสมรรถนะ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ จำนวน 7 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 4 ข้อ และด้านคุณสมบัติ จำนวน 12 ข้อ และด้านบุคลิกภาพ จำนวน 11 ข้อ เพื่อนำไปสู่กระบวนการเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต (EDFR) รอบที่ 2 ตามลำดับ

### 2.2 เทคนิคการวิจัยแบบอนาคตรอบที่ 2

ผู้วิจัยนำผล EDFR รอบที่ 1 เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม EDFR รอบ 2 ในองค์ประกอบหลักของสมรรถนะองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ทั้ง 4 ด้าน ดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม EDFR รอบ 2 (N=5)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	Md.	IR.	แปลผล
1.ความรู้ (Knowledge)	1.1 หลักการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด	4.58	1.29	เหมาะสม
	1.2 จิตวิทยาการกีฬา	4.37	1.10	เหมาะสม
	1.3 โภชนาการสำหรับนักกีฬา	4.58	1.29	เหมาะสม



องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	Md.	IR.	แปลผล
	1.4 การปฐมพยาบาล	4.65	1.00	เหมาะสม
	1.5 การบริหารจัดการในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด	4.20	1.24	เหมาะสม
	1.6 ทักษะและวิธีการฝึกกีฬาเทควันโด	4.58	1.29	เหมาะสม
	1.7 กติกาการแข่งขันและคำอธิบายกติกากีฬาเทควันโด	4.03	1.36	เหมาะสม
2.ทักษะ (Skill)	2.1 ทักษะกีฬาเทควันโดเพื่อการแข่งขันประเภทต่อสู้	4.31	1.05	เหมาะสม
	2.2 ทักษะและเทคนิคการฝึกซ้อมในกีฬาเทควันโด	4.58	1.29	เหมาะสม
	2.3 ทักษะกีฬาเทควันโดการแข่งขันประเภทการร่ายรำ	4.01	1.13	เหมาะสม
	2.4 ทักษะท่าทำในกีฬาเทควันโดระดับสี	4.03	1.36	เหมาะสม
3.คุณสมบัติ (Attribute)	3.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.58	1.29	เหมาะสม
	3.2 มีอัธยาศัยดี สุภาพอ่อนโยน ถ่อมตน	4.20	1.24	เหมาะสม
	3.3 มีความขยันหมั่นเพียร	4.20	1.24	เหมาะสม
	3.4 มีความรับผิดชอบ	4.37	1.10	เหมาะสม
	3.5 ตรงต่อเวลา	4.45	1.18	เหมาะสม
	3.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.14	1.10	เหมาะสม
	3.7 ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	4.03	1.36	เหมาะสม
	3.8 มีความคิดสร้างสรรค์	4.58	1.29	เหมาะสม
	3.9 มีจิตใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	4.03	1.36	เหมาะสม
	3.10 รู้จักแพ้-ชนะและให้อภัย มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.58	1.29	เหมาะสม
	3.11 ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.20	1.24	เหมาะสม
	3.12 ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักกีฬาและคนทั่วไป	4.31	1.05	เหมาะสม
4.บุคลิกภาพ (Personality)	4.1 มีอารมณ์มั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง	4.14	1.10	เหมาะสม
	4.2 มีความซื่อตรง	4.03	1.36	เหมาะสม
	4.3 เป็นผู้มีความกล้าหาญ	4.20	1.24	เหมาะสม
	4.4 กล้าแสดงออก	4.58	1.29	เหมาะสม
	4.5 ใจคอหนักแน่น	4.37	1.10	เหมาะสม
	4.6 คล่องแคล่วว่องไว	4.45	1.18	เหมาะสม
	4.7 มีความสุขุมรอบคอบ	4.16	1.16	เหมาะสม
	4.8 เป็นคนจริงจัง	4.58	1.29	เหมาะสม
	4.9 อัธยาศัยไมตรีกับคนทั่วไป	4.65	1.00	เหมาะสม
	4.10 เป็นผู้ที่รักความยุติธรรม	4.20	1.24	เหมาะสม



องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	Md.	IR.	แปลผล
4.11 ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น		4.58	1.29	เหมาะสม
	รวม	4.33	1.22	เหมาะสม

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม EDFR รอบ 2 ในองค์ประกอบหลักของสมรรถนะองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักขององค์ประกอบย่อยนั้นสามารถนำไปพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ของสมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ตามค่าความเหมาะสมจากค่ามัธยฐาน (Md.) ที่ได้มากกว่า 3.5 และค่าพิสัยควอไทล์ (IR.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 ทุกตัวบ่งชี้ถือว่าทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นใน 3 ประเด็น คือ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) และ ความเป็นประโยชน์ (Utility) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ (N=5)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความถูกต้อง (Accuracy)			
1) ความเป็นกลุ่มสอดคล้องกันของตัวชี้วัดกีฬาเทควันโด	4.67	0.37	มากที่สุด
2) ความชัดเจนของนิยามตัวชี้วัดกีฬาเทควันโด	4.87	0.35	มากที่สุด
3) ความครบถ้วนของโครงสร้างตัวชี้วัดกีฬาเทควันโด	4.64	0.63	มากที่สุด
4) ความถูกต้องในการสรุปผลเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาต่อไป	4.24	0.69	มาก
2. ด้านความเหมาะสม (Propriety)			
1) ความเหมาะสมของตัวชี้วัดกีฬาเทควันโด	4.68	0.75	มากที่สุด
2) ความเหมาะสมของเกณฑ์สมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด	4.76	0.79	มากที่สุด
3) ความเหมาะสมของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในการประเมิน	4.24	0.69	มาก
4) ความเหมาะสมในการสรุปผลเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาต่อไป	4.83	0.49	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)			
1) ความง่ายต่อการวิเคราะห์ผลการประเมินตัวชี้วัดกีฬาเทควันโด	4.65	0.43	มากที่สุด
2) ความคิดเห็นในการนำแบบประเมินตัวชี้วัดไปใช้ได้จริง	4.72	0.65	มากที่สุด



รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3) ความเป็นประโยชน์การสรุปผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป	4.30	0.71	มาก
รวม	4.60	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 2 พบว่า ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.59) หากพิจารณาเป็นรายข้อโดยมีข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยทั้ง 3 อันดับ คือ องค์ประกอบด้านความถูกต้อง (Accuracy) ในตัวบ่งชี้ของความชัดเจนของนิยามตัวชี้วัดกีฬาเทควันโด ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = 0.35) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านความเหมาะสม (Propriety) จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ตัวบ่งชี้ความเหมาะสมในการสรุปผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป ( $\bar{X} = 4.83$ , S.D. = 0.49) และ (2) ตัวบ่งชี้ความเหมาะสมของเกณฑ์สมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนสามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดที่สำคัญ ใน 4 ด้าน 34 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านทักษะ จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านคุณสมบัติ จำนวน 12 ข้อ และด้านบุคลิกภาพ จำนวน 11 ข้อ สอดคล้องกับ Jamrem (2016) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถพิเศษด้านสรีรวิทยา 14 ตัวบ่งชี้ 2) ความสามารถพิเศษด้านทักษะ 8 ตัวบ่งชี้ 3) ตัวบ่งชี้ด้านความสามารถในการแข่งขัน 10 ตัวบ่งชี้ 4) ความสามารถพิเศษด้านจิตวิทยา 3 ตัวบ่งชี้ และในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าแบบทดสอบตัวบ่งชี้ความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้ง 4 ด้านเป็นแบบทดสอบภาคสนามเพื่อประเมินความสามารถพิเศษของนักกีฬาเทควันโดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูง ทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ด้านความเที่ยง ด้านความตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎีที่สามารถจำแนกนักกีฬาเทควันโดที่มีความสามารถพิเศษกับนักกีฬาเทควันโดปกติทั่วไปได้ และมีเกณฑ์คะแนนมาตรฐานของ

ระดับความสามารถ พร้อมด้วยคู่มือการใช้ รายละเอียดของการทดสอบสำหรับใช้ในการทดสอบและคัดเลือก นักกีฬาเทควันโดที่มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งผู้วิจัยคิดเห็นว่าข้อค้นพบของ ผลการวิจัยนี้จะเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ทักษะสมรรถนะของผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินเทควันโดนั้นมีความสอดคล้อง สำคัญกับคุณลักษณะของนักกีฬาเทควันโดเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม โดยเฉพาะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อวงการกีฬาเทควันโดของประเทศไทย เพราะผู้วิจัยมองเห็นประโยชน์ และความจำเป็นที่จะนำความคิดเห็นที่ได้รับการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาและเพิ่มสมรรถภาพทั้งทางร่างกายและ จิตใจของนักกีฬาให้สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอน กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต (EDFR)

ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอน กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคตในรอบที่ 1 และ รอบที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักขององค์ประกอบย่อยนั้นสามารถนำไปพัฒนาเป็น ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัด ชายแดนใต้ ตามค่าความเหมาะสมจากค่ามัธยฐาน (Md.) ที่ได้มากกว่า 3.5 และค่าพิสัยควอไทล์ (IR.) น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1.5 ทุกตัวบ่งชี้ถือว่าทุกตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ Stenzel (2005) เรื่องการรายงาน ผลด้วยตนเองเกี่ยวกับคุณภาพ และบุคลิกภาพผู้ฝึกสอนกีฬาประเภททีมที่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขัน ตีวี่ชั้น 3 ของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพและบุคลิกภาพของผู้ที่แสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาที่ ประสบความสำเร็จคือ ความสามารถในการคิดของนักกีฬา ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการ กำหนดและการสื่อสารสิ่งที่คาดหวังต่อผู้เล่นและทีม การมีจริยธรรม มีความสามารถในการคิด จูงใจนักกีฬาให้ ฝึกหนักมีความอดทนต่อความยากลำบาก มีบุคลิกภาพของตน เป็นผู้ประนีประนอม มีความรู้ความสามารถใน การสอน ความรู้และทักษะกีฬาให้แก่แก่นักกีฬาเป็นผู้ที่มีมุมมองทางบวกต่อบทบาทของนักกีฬา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ข้อค้นพบดังกล่าวบ่งบอกได้ถึงคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้ฝึกสอนกีฬาในแต่ละประเภท โดยเฉพาะผู้ฝึกสอน นักกีฬาเทควันโด และผู้จัดการทีมด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์และด้านความสามารถในการตัดสินเป็น สิ่งที่สำคัญ ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนนักกีฬาเทควันโดตามทัศนะของนักกีฬา ผู้จัดการทีม และนักกีฬานั้นทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความสามารถในการตัดสินกีฬาที่เป็นตัวชี้วัดใน องค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้เช่นกัน สอดคล้อง ตามหลักการทฤษฎีและผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เกิดจากประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ตาม ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีในเรื่องสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง โดยสรุปว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นมีส่วนที่ลอยอยู่ เหนือน้ำที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่ความรู้ และทักษะต่าง ๆ และส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีปริมาณ



มากกว่าเป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า นอกจากนี้ McClelland (1973) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 5 ส่วน คือ ด้านความรู้คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ด้านทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะเกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญด้านความคิดส่วนตัว คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ผลของการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้จากตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) และ ความเป็นประโยชน์ (Utility) ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.59) ทั้งนี้มีความสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994 as cited in Hussein & Al-Timimi, 2017) ได้กล่าวถึงขั้นตอนพัฒนาระบบว่าต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้เพื่อเป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้และปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาระบบสมรรถนะ และพิจารณาความต้องการของระบบ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องกำหนดจุดประสงค์ นโยบาย และขอบเขตของงานด้วยวิธีเชิงทักษะในการปฏิบัติที่ถูกวิธีในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการเชิญผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมในการพิจารณาด้วยเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ McRae (2005) ได้ศึกษาถึงบุคลิกภาพของการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ประกอบด้วย 1) กำหนดและนิยามบทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอนให้ชัดเจน 2) มีความเข้าใจว่ากีฬาเป็นเพียงเกมการเล่นไม่ใช่ชีวิตจริง 3) ให้คุณค่าของความสามัคคีกันของทีม 4) มีวิธีใช้ภาวะผู้นำหลายวิธี 5) ซื่อสัตย์ต่อตนเองและ 6) มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักกีฬา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ฝึกสอนจะทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีและนักกีฬาจะยึดถือปฏิบัติตามผู้ฝึกสอน จะเห็นได้ว่าข้อค้นพบของงานวิจัยในด้านตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้นั้นล้วนเป็นกลุ่มสมรรถนะที่มีความสำคัญเช่นกันเนื่องจากเป็นความสามารถระดับพื้นฐานและเป็นมาตรฐานที่ผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดจะต้องมีในทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักกีฬาทุกคนนั้นมีทักษะความรู้ ทักษะเจตคติที่ดีในด้านสุขภาพและรักในการออกกำลังกาย และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ เช่น การฝึกสอนกีฬาที่ถูกต้องและสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักกีฬาไปพัฒนาประเทศต่อไป



### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการศึกษาเชิงลึกในรูปแบบการใช้แบบวัดสมรรถนะหลักของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ที่นำข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประกอบการพิจารณา เช่น เช่น ภาพถ่ายคลิปวิดีโอ หรือ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาด้วย เพื่อการคัดเลือกคลิปที่ดีที่สุดเผยแพร่เป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือผู้ที่สนใจทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในการเป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอนข้ามศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ ต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านความสุขที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในช่วงสถานการณ์โควิด – 19 สำหรับนักศึกษาโดยจัดแยกเป็นระดับชั้นปีการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาเปรียบเทียบกัน ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้มาเป็นข้อสรุปและนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนในอนาคต รวมถึงการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนักศึกษาในกรณีศึกษาสังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Society)

### เอกสารอ้างอิง

- Bloom, B. S. (1976). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. New York: McGraw-Hill.
- Hussein, A., & Al-Tamimi, H. (2007). Banks' risk management : a comparison study of UAE National and Foreign Banks. *The Journal of Risk Finance*, 8(4), 256-289.
- Jamren, R. (2016). Development indicators of talented attributes among taekwondo players at upper secondary school level. *Journal of Educational Studies*, 44(2), 146-163. [in Thai]
- Kanchanawasee, S. (2007). *Assessment Theory* (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-10.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. doi:10.1037/h0034092



The 10<sup>th</sup> PSU Education Conference  
Upskilling and Upscaling for future innovating higher education  
quality

- McRae, A. E. (2005). The key to success : coaching styles of Professional Championship Team Sport Coaches. [Abstract]. California State University, Fresno. Retrieved from website: <http://proquest.umi.com>
- Office of the Higher Council Secretariat. (2008). Second decade education reform proposals 2009-2018, Bangkok: Office of the National Education Commission. [in Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). Summary of the National Economic and Social Development Plan 2017-2021 (Report No.12). Retrieved from <http://www.nesdb.go.th/download/plan12>. [in Thai]
- Office of the Higher Education Commission. (2009). *National qualifications framework for higher education*, Bangkok:. Office of the Higher Education. [in Thai]
- Pongsri, P. (2010). *Project evaluation techniques* (7th ed.). Bangkok: Dan Suttha Printing. [in Thai]
- Spencer & Spencer. (1993). *Competence at work*. New York: Wiley.
- Stenzel, T. (2005). *Self-reported qualities and characteristics of selected successful team sport coaches at a division III university : A phenomenological study*. [Abstract]. University of St. Thomas (Minnesota). Retrieved from <http://proquest.umi.com>

ภาคผนวก ข

รายชื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



รายชื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน

กลุ่มที่ 1 : ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักกีฬาเทควันโด จำนวน 5 คน

ที่	ชื่อ/สกุล	ยศ/ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1	นางสาววรรณกานต์ อิสรานุสรณ์	ผู้ฝึกสอนชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา
2	นางสาว จิราพัช ฉันทะ	ผู้ฝึกสอนชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา
3	นาย ธนภูมิ ชุมคง	นักกีฬาเทควันโด	บริษัท เจิมส์ยะลา
4	วิษณุพร อิสรานุสรณ์	นักกีฬาเทควันโด	บริษัท เจิมส์ยะลา
5	วรรษมา มากกำเนิด	นักกีฬาเทควันโด	บริษัท เจิมส์ยะลา

กลุ่มที่ 2 : ผู้เชี่ยวชาญผู้ฝึกสอนนักกีฬาเทควันโดที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนกีฬาเทควันโดทั้งในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ จำนวน 5 คน

ที่	ชื่อ/สกุล	ยศ/ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1	นายวิรุฬ อิสรานุสรณ์	ประธานชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา โรงเรียนสาธิตพัฒนา
2	นาย ภูษิต วงษ์กระจ่าง	ผู้ฝึกสอนชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา
3	นาย ณรพัฐ จิรภาพงพันธ์	ผู้ฝึกสอนชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา
4	นางสาวลักขิกา นุ่นปาน	ผู้ฝึกสอนชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา
5	นางสาวชนิกานต์ นุ่นปาน	ผู้ฝึกสอนชมรมเทควันโด & มาร์เซียลอาร์ทเทศบาลนครยะลา	บริษัท เจิมส์ยะลา

**กลุ่มที่ 3 :** กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ/คณาจารย์/ครู/อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา/กรมพลศึกษา

จำนวน 5 คน

ที่	ชื่อ/สกุล	ยศ/ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1	นายอัษฎาวุธ สุวดี	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยูโย	โรงเรียนบ้านยูโย
2	นายชูชาติ บกเขาแดง	ครู	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40
3	นายพัฒนพงษ์ สมมาตร	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40
4	นายนัทชัย ปานบุตร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะเปาะ	โรงเรียนบ้านเกาะเปาะ
5	นายณัฐนันท์ หินอ่อน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองช้าง	โรงเรียนบ้านคลองช้าง

**กลุ่มที่ 4 :** กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการหรืออาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญการใช้เทคนิควิจัยแบบอนาคต

(EDFR) จำนวน 2 คน

ที่	ชื่อ/สกุล	ยศ/ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1	อาจารย์ยุพาวัฒน์ อุ่มชูวัฒนา	อาจารย์ประจำหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินทางการศึกษา	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2	รศ.ดร.นพดล นิมสุวรรณ	อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมวัฒนธรรม และการพัฒนามนุษย์ คณะศิลปศาสตร์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาววรรณกานต์ อิศรานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวจิราพัช ฉันทะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษابرลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายธนภูมิ ชุมคง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวิษณุพร อิศรานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวรา มากำเนิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๘๓๒๒



ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายภูษิต วงษ์กระจ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านในการทดสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ โมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อขอข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายภูษิต วงษ์กระจ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาเอก ประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติจากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๓๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายณรพัทธ์ จิรภาพงพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาเอกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๔๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวลักษิกา นุ่นปาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวชนิกานต์ นุ่นปาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารโครงร่างการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.อัษฎาภรณ์ สุวดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายชูชาติ บกเขาแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาเอกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๘๓๒๒



ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายพัฒนพงษ์ สมมาตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒



ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์ ปานบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑/ว ๐๐๒



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายณัฐนันท์ หินอ่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารโครงการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

โทร. ๐๗๓-๓๑๓๙๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗

โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบัณฑิต วิจัย และวิเทศสัมพันธ์ โทร. 1606

ที่ มอ 202.21/65-ว 002

วันที่ 1 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ยุพาวดี อุ่มชูวัฒนา

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอกาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบัณฑิต วิจัย และวิเทศสัมพันธ์ โทร. 1606

ที่ มอ 202.21/65-ว 002

วันที่ 1 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล นิมสุวรรณ

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบสอบถามแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form) เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” และให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้ โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ที่ อว ๖๘๒๐๒.๒๑-๐๐๑



คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง  
จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.นายอีมิง มาหามะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เอกสารโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. เครื่องมือการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและถูกต้องตามหลักวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
โทร. ๐๗๓-๓๑๓๔๒๘-๕๐ ต่อ ๑๖๒๗  
โทรสาร ๐๗๓-๓๔๘๓๒๒



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบัณฑิต วิจัย และวิเทศสัมพันธ์ โทร. ๑๖๐๖

ที่ มอ ๒๐๒.๒๑/๖๕-๐๐๑

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและถูกต้องตามหลักวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



## บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** คณะศึกษาศาสตร์ ฝ่ายบัณฑิต วิจัย และวิเทศสัมพันธ์ โทร. ๑๖๐๖

**ที่** มอ ๒๐๒.๒๑/๖๕-๐๐๑

**วันที่** ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

**เรื่อง** ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

**เรียน** อาจารย์เชาว์เลิศ ล้อมลิ้ม

ด้วยนายจารึก สระอิส นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้* โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอภาส เกาไสยาภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาเอกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและถูกต้องตามหลักวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป โดยคณะศึกษาศาสตร์ มอบหมายให้ นายจารึก สระอิส หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๘๖๐๕๕ อีเมล Jaruek.s@psu.ac.th เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ดร.วรภาคย์ ไมตรีพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต นวัตกรรมและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย





### แบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Form)

เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้”

#### คำอธิบาย

เอกสารนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” ในขั้นตอนที่ 1: ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ข้อมูลที่ได้จากศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยมุ่งเน้นที่ศึกษาในประเด็นของการระบุ การจำแนก และขั้นตอนในการปรับข้อมูลจากงานวิจัยให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งต้องพิจารณาทั้งในส่วนที่เป็นสาระของงานวิจัย (Substantive) และวิธีการวิจัย (Methodological) ซึ่งจะครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาแล้วแปลงให้เป็นไปตามรหัสตามที่กำหนดคุณลักษณะของสิ่งที่วัดและจำแนกลงรหัสนี้จะสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานวิจัยและผลวิจัย

#### รายละเอียดของแบบวิเคราะห์เนื้อหา

ลำดับที่	วัน/เดือน/ปี/	ประเภทของเอกสาร	แหล่งที่มา	ชื่อผู้เขียน/ปี พ.ศ.	ประเด็นที่วิเคราะห์	ประเด็นสำคัญ/ ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์	หมายเหตุ

ประเด็นอื่น ๆ ที่ค้นพบ .....

นายจารึก สระอิส  
ผู้วิจัย



### แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด  
ในจังหวัดชายแดนใต้  
เดลฟายรอบที่ 1

**ชื่อผู้วิจัย** นายจารึก สระอิส โทรฯ 08-6288-6055  
นักศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

เพศ.....อายุ.....ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา..... น. จบการสัมภาษณ์เวลา..... น.

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

ประวัติการศึกษา.....

.....

.....

ประสบการณ์ทางการบริหาร.....

.....

.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา.....

.....

.....

**ตอนที่ 2** ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นรอบเบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ตามกรอบแนวคิดดังกล่าวว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร พร้อมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า **องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม** ในองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

.....

.....

.....

**ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์**

- 1.1) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

เห็นด้วย (Yes)                       ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

- 1.2) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

เห็นด้วย (Yes)                       ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

- 1.3) ด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน

เห็นด้วย (Yes)                       ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า **องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม** ใน องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดใน จังหวัดชายแดนใต้

เห็นด้วย (Yes)  ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

**ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์**

- 2.1) ด้านการเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง

เห็นด้วย (Yes)  ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

- 2.2) ด้านความเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง

เห็นด้วย (Yes)  ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า **องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม** ใน องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดใน จังหวัดชายแดนใต้

เห็นด้วย (Yes)  ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

**ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์**

- 3.1) ด้านความรู้เรื่องวัฒนธรรมระหว่างบุคคล

เห็นด้วย (Yes)  ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

3.2) ด้านความรู้เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

3.3) ด้านความเข้าใจเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรม

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า **องค์กรประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม** ในองค์ประกอบ  
ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัด  
ชายแดนใต้

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

**ตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์**

3.1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

3.2) ด้านความสามารถในการสื่อสาร

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

3.3) ด้านการกำกับตนเอง

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

2.4) ด้านความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม

เห็นด้วย (Yes)

ไม่เห็นด้วย (No)

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....  
.....  
.....

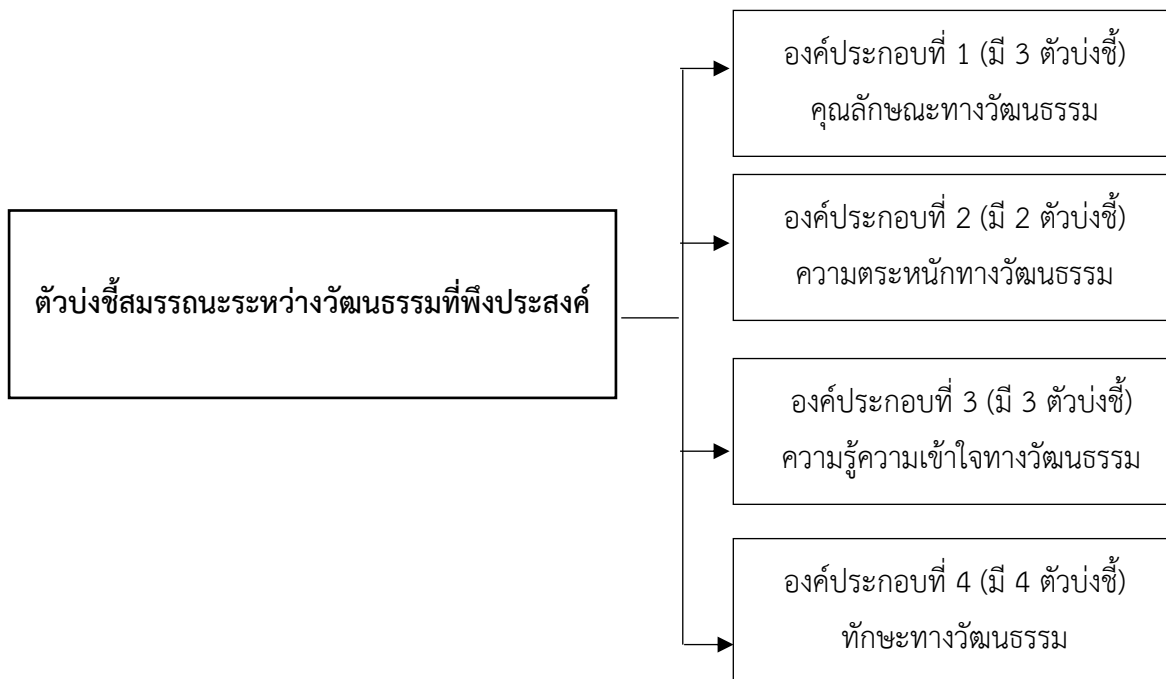
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ .....  
(.....)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

กรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับพิจารณา องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้



องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย 3) การรับรู้ความสามารถแห่งตน องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 4) การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) การเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในอาเซียน 7) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และ 8) ความเข้าใจเรื่องสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมและความหลากหลายในองค์กร องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) ความสามารถในการสื่อสาร 11) การกำกับตนเอง และ 12) ความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม



**แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึง  
ประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้  
เดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3**

**ชื่อผู้วิจัย** นายจารึก สระอิส โทรฯ 08-6288-6055  
นักศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทาง  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**คำอธิบาย**

เอกสารนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับงานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้” ใน**ขั้นตอนที่ 2:** การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้วิธีการระดมการ เดลฟาย (Delphi) ทั้งรอบที่ 1 – รอบที่ 3 และการสนทนากลุ่ม เพื่อ (1) ได้คุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะ (2) ได้องค์ประกอบคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะ และ (3) ได้องค์ประกอบร่วมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

ผศ.ดร.โอภาส เกาไศยาภรณ์	ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ	ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ผศ.ดร.ฐปนรรักษ์ ประทีปเกาะ	ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....  
ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....  
วัน..... เดือน..... พ.ศ.....



## คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

2. ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิธีการแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) และการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

3. การดำเนินการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้

4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน

5. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งจะดำเนินการ 3 รอบ ครั้งนี้เป็นรอบที่ 1 ชนิดเลือกตอบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็น

6. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้พิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่อง และขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ หากไม่เห็นด้วย ขอความอนุเคราะห์ท่านแสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในลักษณะใด อย่างไร โดยเขียนในช่องว่างที่กำหนดให้

7. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางไปรษณีย์มายังคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000 หรือทาง E-mail : jaruek.s@psu.ac.th ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นายจารึก สระอิส

นักศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโด  
ในจังหวัดชายแดนใต้

ตัว บ่งชี้	ตัวบ่งชี้ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้	% ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะทางวัฒนธรรม</b>			
1.	ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้		
2.	ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความชื่นชอบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน สนใจความเป็นไปของโลกภายนอก		
3.	ความมั่นใจและการมีเป้าหมายของผู้เรียนในการพัฒนาตนเองให้ เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานในบริบทพหุวัฒนธรรมและมีความ หลากหลาย		
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความตระหนักทางวัฒนธรรม</b>			
1.	การรับรู้ และเจตคติของบุคคล ที่มีความชื่นชมและเห็นคุณค่าของ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล		
2.	ความเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่างปราศจากอคติที่เกี่ยวกับความ แตกต่างทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคล		
<b>องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม</b>			
1.	มีการรับรู้ข้อมูล มีความเข้าใจที่ถูกต้องตลอดจนมีความสามารถในการ การคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ		
2.	มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร และเข้าใจที่ถูกต้องตลอดจนมี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรรวม		
3.	ความเข้าใจเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพสังคม พหุวัฒนธรรมและความหลากหลายในองค์กร		

ตัว บ่งชี้	ตัวบ่งชี้ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอน กีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้	% ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางวัฒนธรรม</b>			
1.	มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีมารยาท แสดงออกอย่างให้เกียรติต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคล		
2.	มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษในการสนทนา ได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจน เหมาะสมแก่กาลเทศะ		
3.	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ กำกับตนเองในการแสดงออก และการปฏิบัติตนต่อผู้อื่น เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในบริบทพหุวัฒนธรรมและความหลากหลาย		
4.	มีความยืดหยุ่นทางวัฒนธรรม สามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานหรือใช้ชีวิตอยู่ในบริบทพหุวัฒนธรรมและความหลากหลาย		

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก จ  
คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ตารางแสดงค่าสถิติแนวโน้มองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้  
ด้วยวิธีเทคนิค EDFR รอบที่ 1 และรอบที่ 2

		Statistics												
		บุคลิกภาพ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	บุคลิกภาพ แบบ เปิดเผย	การรับรู้ ความสามารถ แห่งตนความ ตระหนักทาง วัฒนธรรม	การเห็น คุณค่าของ วัฒนธรรม ที่แตกต่าง	การเคารพ ใน วัฒนธรรม ที่แตกต่าง ความรู้ ความ เข้าใจทาง วัฒนธรรม	ความรู้ เกี่ยวกับ วัฒนธรรม ในอาเซียน	ความรู้ เกี่ยวกับ วัฒนธรรม องค์กร	ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ วัฒนธรรม วิถีชีวิต	ความ เข้าใจ สภาพ สังคมพหุ วัฒนธรรม ทักษะทาง วัฒนธรรม	การสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	ความสามารถ การสื่อสาร	การกำกับ ตนเอง	ความ ยืดหยุ่น ทาง วัฒนธรรม
N	Valid	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Median	4.0000	4.2000	4.2000	4.3000	4.4000	4.3000	3.5000	5.0000	3.8000	4.7000	4.8000	5.0000	
	Mode	3.10 <sup>a</sup>	5.00	3.80	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.80	5.00	5.00	5.00	

## Statistics

		บุคลิกภาพ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	บุคลิกภาพ แบบ เปิดเผย	การรับรู้ ความสามารถ แห่งตนความ ตระหนักทาง วัฒนธรรม	การเห็น คุณค่าของ วัฒนธรรม ที่แตกต่าง	การเคารพ ใน วัฒนธรรม ที่แตกต่าง ความรู้ ความ เข้าใจทาง วัฒนธรรม	ความรู้ เกี่ยวกับ วัฒนธรรม ในอาเซียน	ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ วัฒนธรรม องค์กร	ความ เข้าใจ สัมพันธ ภาพ วัฒนธรรม ทักษะทาง วัฒนธรรม	การสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	ความสามารถ การสื่อสาร	การกำกับ ตนเอง	ความ ยืดหยุ่นทาง วัฒนธรรม
N	Valid	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		4.0000	4.3000	3.4000	3.8000	3.4000	4.2000	4.0000	5.0000	3.8000	4.9000	4.8000	4.4000
Mode		3.30	5.00	3.20	3.00	3.40	5.00	3.40	5.00	3.80	5.00	5.00	5.00

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายจารีก สระอิส

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5920130108

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศษ.ม.พลศึกษา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2544
ศษ.บ.พลศึกษา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2541

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตปัตตานี

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

จารีก สระอิส, โอภาส เกาไศยาภรณ์, อติสร ศิริ และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ. (2565).การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้วยองค์ประกอบร่วมของกรอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้. ใน*การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 10: PSU Education Conference Upskilling and Upscaling for Future Innovating Higher Education Quality*.  
หาดใหญ่ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. หน้า 208-223.

จารีก สระอิส, โอภาส เกาไศยาภรณ์, อติสร ศิริ และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ. (2566).การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกสอนกีฬาเทควันโดในจังหวัดชายแดนใต้.  
*วารสารพุทธจิตวิทยา*.8(1): 82-96.